Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 192 del 31 luglio 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — Roma - Martedì, 31 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **977**.

Norme sul trattamento economico e normativo delle lavoratrici dipendenti dalle imprese esercenti il commercio e l'esportazione dei prodotti ortofrutticoli delle provincie di Verona e Pisa.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **978**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione stagionale delle conserve vegetali nella provincia di Piacenza e delle conserve del pomodoro nelle provincie di Napoli e Parma.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **979**.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese minerarie delle provincie di Avellino, Bergamo, Forlì, Grosseto e Sondrio.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **980**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei salariati fissi dell'agricoltura della Toscana.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **981**.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle provincie di Arezzo, Siena, Pistoia e Livorno.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 977.

Norme sul trattamento economico e normativo delle lavoratrici dipendenti dalle imprese esercenti il commercio e l'esportazione dei prodotti ortofrutticoli delle provincie di Verona e Pisa.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 aprile 1954, per il personale stagionale, avventizio e giornaliero dipendente da aziende esercenti il commercio all'ingrosso e di esportazione dei prodotti ortofrutticoli e agrumari;

Visti, per la provincia di Verona:

— l'accordo collettivo 1 agosto 1959, relativo al personale operaio femminile dipendente da aziende esercenti il commercio e l'esportazione dei prodotti ortofrutticoli, stipulato tra l'Associazione Commercianti e la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio (C.G.I.L.), la Federazione Provinciale Liberi Sindacati Addetti al Commercio (C.I.S.L.), la Federazione Provinciale Dipendenti Aziende Commerciali (U.I.L.), cui ha aderito, in data 15 giugno 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro (C.I.S.N.A.L.);

— l'accordo collettivo aggiuntivo 1 settembre 1959, stipulato tra le stesse parti di cui al citato accordo 1 agosto 1959;

Visto, per la provincia di Pisa, l'accordo collettivo 29 dicembre 1956, relativo al personale femminile avventizio e stagionale addetto alla lavorazione di frutta e verdura, dipendente dalle aziende commerciali, stipulato tra il Sindacato Provinciale Grossisti Esportatori di Prodotti Ortofrutticoli e la Camera Confederale del Lavoro (Sindacato Provinciale Lavoratori del Commercio), l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.); cui ha aderito, in data 14 luglio 1960, la Camera Sindacale (U.I.L.);

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. della provincia di Verona, in data 16 maggio 1960, n. della provincia di Pisa, in data 29 agosto 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per la quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Verona, l'accordo collettivo 1 agosto 1959, relativo al personale operaio femminile dipendente da aziende esercenti il commercio e l'esportazione dei prodotti ortofrutticoli, e l'accordo collettivo aggiuntivo 1 settembre 1959;

— per la provincia di Pisa, l'accordo collettivo 29 dicembre 1956, relativo al personale femminile avventizio e stagionale addetto alla lavorazione di frutta e verdura, dipendente dalle aziende commerciali;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutte le lavoratrici dipendenti dalle imprese esercenti il commercio e l'esportazione dei prodotti ortofrutticoli delle provincie di Verona e Pisa.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 154, foglio n. 57. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1959 PER IL PERSONALE OPERAIO FEMMINILE DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO E L'ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA

L'anno 1959 il giorno 1° del mese di agosto in Verona

tra

l'Associazione Commercianti della provincia di Verona rappresentata dal suo Presidente *Ambrosi* gr. uff. *Giuseppe*, assistito dal sig. *Facchin* cav. *Marcello* Presidente della categoria dei Commercianti ed Esportatori di prodotti ortofrutticoli e dal sig. *Mantovanelli Nilo* dei servizi sindacali;

e

la Federazione Provinciale Lavoratori del Commercio, rappresentata dal sig. *Avanzini Giovanni* (C.G.I.L.);

la Federazione Provinciale Liberi Sindacati addetti al Commercio, rappresentata dal sig. *Guerreschi Danilo* (C.I.S.L.);

la Federazione Provinciale Dipendenti Aziende Commerciali rappresentata dal sig. *Trapani Arturo* (U.I.L.);

premesso che per ragioni contingenti, attinenti alla peculiare caratteristica delle lavorazioni ortofrutticole nonchè per la particolare natura dei rapporti intercorrenti tra le aziende del ramo e il loro personale dipendente addetto alle specifiche lavorazioni dei prodotti in questione, si è reso indispensabile la stipula di un particolare accordo economico di categoria;

premesso, pertanto, che detto personale non è assoggettabile alla sfera di applicazione dell'Accordo Economico Integrativo provinciale del 26 maggio 1956 da valere per tutto il rimanente personale dipendente dal settore commercio; si è convenuto il presente Accordo per provvedere all'aggiornamento degli elementi della retribuzione nonchè della misura in percentuale da applicarsi sulla retribuzione stessa quale indennità integrativa per ferie, gratifica natalizia, indennità di anzianità, festività nazionali e infrasettimanali e preavviso per tutto il personale operaio di sesso femminile dipendente da aziende esercenti il commercio e l'esportazione dei prodotti ortofrutticoli della provincia di Verona.

Art. 1.

A far tempo dal 15 settembre 1959 a tutto il personale operaio di sesso femminile addetto alla lavorazione dei prodotti ortofrutticoli dovranno essere corrisposte le seguenti retribuzioni orarie:

CATEGORIA LAVORATRICI	ELEMENTI RETRIB.	INDENNITÀ INTEGRATIVA	TOTALE
Qualifiche	Salario, conting. e caro-pane	Ferie, indenn. licenz., preavv., grat. natal. feste infr. e naz.	
Maestre e capo squadra: (1)			
Donne superiori ai 18 anni	125 —	22,50	147,50
Operai in genere:			
Donne superiori ai 18 anni	113,50	20,50	134 —
Donne tra i 16 e 18 anni	99 —	18 —	117 —
Donne inferiori ai 16 anni	79 —	14 —	93 —

(1) Sono tali quelle specificatamente incaricate dalla ditta di provvedere alla sorveglianza e al buon regolare andamento di una o più squadre nonchè in grado di impartire tutte quelle istruzioni e nozioni di carattere tecnico-professionale riguardanti le lavorazioni alle quali sono addette, appunto, le squadre operaie stesse.

Art. 2.

La quota oraria dell'indennità integrativa fissata all'art. 1 sarà conteggiata solamente sulle ore normali di lavoro con esclusione, quindi, delle eventuali ore straordinarie.

Art. 3.

A maggiore compenso per indennità preavviso, ferie, indennità di licenziamento, viene istituita una indennità supplementare di L. 2.600 mensili (ragguagliata a L. 100 giornaliere) da corrispondersi a tutto quel personale femminile che nel corso di un anno solare (decorrente dal 1 gennaio al 31 dicembre) abbia prestato sette mesi completi di servizio, anche non consecutivo, pari a 182 giornate lavorative presso la stessa ditta.

La precitata indennità verrà computata a partire dal 1 gennaio 1959 e sarà corrisposta dalle aziende interessate ogni fine anno e per ogni mese di intero lavoro prestato oltre il settimo. Le frazioni di mese saranno calcolate sulla base dell'importo giornaliero e per il numero di giornate effettivamente lavorate in quel mese.

Art. 4.

Le parti si impegnano di incontrarsi entro il 31 marzo di ogni anno allo scopo di rivedere le retribuzioni di cui agli articoli 1 e 3 per le eventuali variazioni che nel corso dell'anno si dovessero verificare.

Art. 5.

Restano in vigore le condizioni di miglior favore eventualmente applicate dalle aziende nei confronti del precitato personale dipendente.

Art. 6.

Allo scopo di evitare possibili contesti in futuro, si chiarisce che nei valori della retribuzione fissata dai precedenti accordi economici valevoli per il personale in parola, è sempre stata inclusa pure la quota di indennità caro-pane anche se non specificatamente menzionata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1 SETTEMBRE 1959, AGGIUNTIVO DELL'ACCORDO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1959, PER IL PERSONALE OPERAIO FEMMINILE DIPENDENTE DA AZIENDE ESERCENTI IL COMMERCIO E L'ESPORTAZIONE DEI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI DELLA PROVINCIA DI VERONA

A corredo ed integrazione di quanto convenuto con l'Accordo economico stipulato in data 1 agosto 1959 da valere per tutto indistintamente il personale femminile addetto alla lavorazione dei prodotti ortofrutticoli presso aziende grossiste ed esportatrici dei prodotti medesimi della provincia di Verona le parti stipulanti convengono, di comune accordo, quanto segue

Articolo unico

Premesso che in sede di stipula del precitato accordo economico è stato unanimemente deliberato ed accettato di concedere a tutto indistintamente il personale di sesso femminile addetto alla lavorazione ortofrutticola un aumento pari a L. 5 orarie per le donne di età superiore ai 18 anni, a L. 4 orarie per le donne di età tra i 16 ed i 18 anni e L. 3 orarie per le donne di età inferiore ai 16 anni, mentre nel precitato accordo gli aumenti in parola sono stati applicati nella misura rispettivamente di L. 4 orarie per la prima categoria, L. 3 orarie per la seconda categoria e L. 2 orarie per la terza categoria di personale

Le parti convengono che la lira oraria trattenuta dalle aziende interessate nei confronti del proprio personale dipendente venga versata tramite l'Associazione dei Commercianti della provincia di Verona, alle Organizzazioni dei lavoratori ogni fine mese a partire dal mese di settembre 1959.

Letto, confermato e sottoscritto.

Verona li 1 settembre 1959.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 DICEMBRE 1956 PER IL PERSONALE FEMMINILE AVVENTIZIO E STAGIONALE ADDETTO ALLA LAVORAZIONE DI FRUTTA E VERDURA, DIPENDENTE DALLE AZIENDE COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI PISA

L'anno 1956 il giorno 29 del mese di dicembre presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione.

tra

il SINDACATO PROVINCIALE GROSSISTI ESPORTATORI DI PRODOTTI ORTOFRUTTICOLI, rappresentato dai signori *Belli Lido*, *Meucci Renzo* e *Cavallini* con l'assistenza del sig. *Aldo Matteucci* dell'Associazione Provinciale Commercianti,

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO Sindacato Provinciale Lavoratori del Commercio, rappresentata dai signori *Puccini Giuseppe* e *Borello Carla*,

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Aldo Grazio*,

con l'intervento del rappresentante dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione,

si è stipulato il presente accordo salariale da valere per il personale femminile avventizio e stagionale, dipendente dalle aziende commerciali della provincia di Pisa e addetto alla lavorazione di frutta e verdura.

Visto l'accordo del 20 gennaio 1955, viene convenuto quanto appresso:

Art. 1.

I minimi di paga stabiliti nell'accordo del 20 gennaio 1955, sopra citato, vengono elevati a decorrere dal 1° gennaio 1957 alla misura di L. 100 (cento) orarie, comprensive del salario base e della indennità di contingenza sempre per il personale femminile avventizio stagionale addetto alla lavorazione dei prodotti ortofrutticoli.

Art. 2.

La retribuzione oraria di cui all'art. 1 comprende la quota di maggiorazione prevista dall'art. 37 del Contratto Nazionale a titolo di festività nazionali e infrasettimanali, gratifica natalizia, compenso per mancata maturazione ferie, indennità licenziamento ed indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 3.

Il presente accordo trova applicazione nei confronti di tutte le lavoratrici della Provincia appartenenti alla suddetta categoria.

Art. 4.

Per quanto non previsto dal presente accordo si fa riferimento al Contratto Collettivo Nazionale stipulato in Roma il 21 aprile 1954.

Art. 5.

Restano ferme le eventuali condizioni di miglior favore.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 978.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione stagionale delle conserve vegetali nella provincia di Piacenza e delle conserve del pomodoro nelle provincie di Napoli e Parma.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1949, per i dipendenti dalla industria conserviera vegetale;

Visto l'accordo 9 agosto 1954, e relative tabelle, per il conglobamento ed il riassetto zonale delle retribuzioni degli addetti all'industria conserve vegetali;

Visto, per la provincia di Napoli, l'accordo collettivo 11 agosto 1959, per gli operai addetti all'industria delle conserve vegetali, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale - C.I.S.L., la Camera Sindacale - U.I.L., l'Unione Regionale Campana Lavoratori Indipendenti;

Visti, per la provincia di Parma, il contratto collettivo 13 luglio 1959, e relativa tabella, per i dipendenti dalle aziende esercenti la lavorazione stagionale delle conserve di pomodoro, stipulato tra l'Unione Parmense degli Industriali, il Gruppo degli Industriali delle Conserve Vegetali e la Federazione Provinciale dei Lavoratori delle Industrie Alimentari - F.I.L.I.A., la F.U.L.P.I.A. Provinciale - C.I.S.L., la U.I.L.I.A. Provinciale - U.I.L.: al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.; il contratto collettivo 3 giugno 1957, per i dipendenti dalle aziende esercenti la lavorazione stagionale delle conserve di pomodoro, allegato al predetto contratto collettivo 13 luglio 1959;

Visto, per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo 31 luglio 1959, e relative tabelle, per i dipendenti dalle aziende industriali esercenti la lavorazione stagionale delle conserve vegetali, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Federazione Provinciale dei Lavoratori delle Industrie Alimentari - F.I.L.I.A., la F.U.L.P.I.A. Provinciale - C.I.S.L., la U.I.L.I.A. Provinciale - U.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 7 della provincia di Napoli, in data 22 marzo 1960, n. 10, della provincia di Parma, in data 25 marzo 1960, n. 2 della provincia di Piacenza, in data 29 febbraio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

per la provincia di Napoli, l'accordo collettivo 11 agosto 1959, relativo agli operai addetti all'industria delle conserve vegetali;

per la provincia di Parma, i contratti collettivi 13 luglio 1959 e 13 giugno 1957, relativi ai dipendenti dalle aziende esercenti la lavorazione stagionale delle conserve di pomodoro;

per la provincia di Piacenza, il contratto collettivo 31 luglio 1959, per i dipendenti dalle aziende esercenti la lavorazione stagionale delle conserve vegetali;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione stagionale delle conserve vegetali nella provincia di Piacenza e delle conserve del pomodoro nelle provincie di Napoli e Parma.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 156, foglio n. 41. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 11 AGOSTO 1959 RELATIVO AGLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE CONSERVE VEGETALI DELLA PROVINCIA DI NAPOLI

L'anno 1959, addì 11 agosto in Napoli, presso la Sede dell'Unione Industriali della provincia di Napoli, piazza dei Martiri, 58,

tra

l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI della provincia di Napoli, rappresentata dal suo direttore dott. *Domenico Gattinara*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Napoli, rappresentata dal suo segretario responsabile dott. *Carlo Fermariello* assistito dai sigg. *Angelo Albenante, Giovanni de Martino* e *Davide Cortese;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Napoli della CISL, rappresentata dal suo segretario generale avv. *Mauro Janniello* assistito dai sigg. *Riccardo Moschetta, Giuseppe Aprea* ed *Eraldo Crea;*

la CAMERA SINDACALE di Napoli della UIL rappresentata dal suo segretario coordinatore dott. *Carlo Vanin,* assistito dai sigg. *Amedeo Avolio, Pasquale Alessio* e *Raffaele Caso;*

è presente anche il sig. *Giovanni Calabrese* nella sua qualità di segreterio della U.R.O.L.I.:

è stato stipulato il seguente accordo da valere per gli operai addetti all'industria delle conserve vegetali della provincia di Napoli.

INDENNITA' DI VESTIARIO

Tenuto conto della maggiore usura degli indumenti durante il periodo di lavorazione del pomodoro fresco, le ditte conserviere vegetali della provincia di Napoli corrisponderanno agli operai addetti ai propri stabilimenti, nella corrente campagna, un'indennità di vestiario nella seguente misura giornaliera:

UOMINI

	Giornaliera
Operai specializzati	
superiori ai 20 anni	L. 90
dai 18 ai 20 anni	» 83
dai 16 ai 18 anni	» 73
Operaio qualificato	
superiori ai 20 anni	L. 81
dai 18 ai 20 anni	» 74
dai 16 ai 18 anni	» 65
inferiori ai 16 anni	» 54
Manovale specializzato	
superiori ai 20 anni	» 72
dai 18 ai 20 anni	» 67
dai 16 ai 18 anni	» 54
inferiori ai 16	» 42
Manovale comune	
superiori ai 20 anni	» 72
dai 18 ai 20 anni	» 63
dai 16 ai 18 anni	» 53

DONNE

1ª categoria:	
superiori ai 20 anni	L. 89
dai 18 ai 20 anni	» 70
dai 16 ai 18 anni	» 66
inferiori ai 16 anni	» 59
2ª categoria:	
superiori ai 20 anni	L. 80
dai 18 ai 20 anni	» 67
dai 16 ai 18 anni	» 59
inferiori ai 16 anni	» 51
3ª categoria:	
superiori ai 20 anni	L. 72
dai 18 ai 20 anni	» 63
dai 16 ai 18 anni	» 53

Restano ferme le condizioni in atto per lo stesso titolo.

Si precisa che eventuali migliori trattamenti praticati in ogni singolo stabilimento sotto forma di premio aggiuntivo di qualsiasi natura saranno assorbiti sino

a concorrenza nella indennità vestiario di cui al presente verbale, senza alcun pregiudizio circa la durata, la entità, la natura e la sfera di applicazione dei premi medesimi.

In considerazione delle particolari caratteristiche della predetta indennità — che non rientra negli elementi della normale retribuzione — la indennità stessa non è operante ai fini del calcolo del lavoro straordinario, delle ferie, della gratifica natalizia, dell'indennità di licenziamento e di ogni altro istituto contrattuale.

L'indennità verrà concessa con decorrenza [illegible] agosto 1959 fino al termine della lavorazione del pomodoro fresco del 1959 per ogni giornata lavorativa di effettiva presenza nello stabilimento e verrà corrisposto alla scadenza dei singoli periodi di paga.

Rimangono ferme le condizioni in uso di ogni singola azienda relative alle spese di trasporto per le operaie pelatrici provenienti da comuni diversi da quello in cui ha sede lo stabilimento.

Le parti si impegnano d'iniziare le trattative per la stipula del contratto di categoria nella seconda quindicina del mese di novembre.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 13 LUGLIO 1959, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LA LAVORAZIONE STAGIONALE DELLE CONSERVE DI POMODORO (TRASFORMAZIONE DEL FRUTTO FRESCO IN CONCENTRATO), DELLA PROVINCIA DI PARMA

Addì 13 luglio 1959, in Parma presso la sede della Unione Parmense degli Industriali,

tra

l'Unione Parmense degli Industriali rappresentata dal suo presidente pro-tempore, gr. uff *Alberto Zanlari* assistito dal direttore dell'Unione stessa, dott. *Fernando Juvarra* e dal dott *Giorgio Orlandini* dell'Ufficio Sindacale;

il Gruppo degli Industriali delle Conserve Vegetali rappresentato dal capo gruppo, comm. *Giovanni Jenni* assistito dal dott. *Francesco Frati*

e

la Federazione Provinciale dei Lavoratori delle Industrie Alimentari (FILIA), rappresentata dal suo segretario sig. *Agostino Rotelli* assistito dal rag. *Luciano Dalla Tana* segretario della Camera Confederale del Lavoro e dai signori: *Mora Ettore, Montanini Bruno, Guatelli Ugo* e *Monica Enore;*

la F.U.L.P.I.A. Provinciale, aderente alla C.I.S.L., rappresentata dal suo segretario sig. *Garimberti Mario*, assistito dal geom. *Arrigo Fariselli* dell'Ufficio sindacale:

la U.I.L.I.A. (U.I.L.), rappresentata dal suo segretario generale, cav *Ruggero Caggiati;*

riconosciuta dalle parti la urgente necessità ed opportunità di procedere ad un aggiornamento normativo e salariale del precendente contratto provinciale di lavoro, scaduto il 2 giugno 1959; dopo ampia ed approfondita discussione, le parti sono d'accordo nel procedere alla stipulazione del seguente contratto collettivo provinciale di lavoro, da valere per i dipendenti dalle aziende che esercitano nella provincia di Parma la lavorazione stagionale delle conserve di pomodoro (trasformazione del frutto fresco in concentrato):

Art 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo di lavoro è applicabile soltanto alle aziende industriali esercenti la lavorazione stagionale delle conserve di pomodoro e ai lavoratori (operai, intermedi ed impiegati) da esse dipendenti addetti alla campagna di lavorazione del pomodoro (trasformazione del frutto fresco in concentrato).

Art. 2.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla paga base conglobata e la contingenza supplementare dei lavoratori, di cui al precedente punto 1, per lavoro straordinario, notturno e festivo, sono le seguenti:

IMPIEGATI

1) Lavoro straordinario diurno	40 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	56 %
3) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	90 %
4) Lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	65 %
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività naz.	65 %
6) Lavoro notturno dalle 22 alle 6 (non compreso in turni)	50 %
7) Lavoro straordinario feriale notturno	65 %
8) Lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore)	100 %
9) Lavoro a turni notturni	9 %

INTERMEDI

1) Lavoro straordinario diurno	24 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	35 %
3) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	50 %
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40 %
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35 %
6) Lavoro straordinario notturno	40 %
7) Lavoro a turni notturni	9 %
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35 %

OPERAI

1) Lavoro straordinario diurno	24 %
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	35 %
3) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	50 %
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40 %

5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni 35 %
6) Lavoro straordinario notturno 40 %
7) Lavoro a turni notturni 9 %
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22 35 %

Le suddette percentuali non sono cumulabili. La maggiore assorbe la minore.

Art. 3.

INDENNITÀ SPECIALE

Ai lavoratori di cui al precedente punto 1 e limitatamente al periodo di durata della campagna, viene corrisposta una « indennità speciale giornaliera » nella misura indicata come in appresso:

UOMINI

operai specializzati:

superiori ai 20 anni	L. 93,11
dai 18 ai 20 anni	» —
dai 16 ai 18 anni	» —

operai qualificati:

superiori ai 20 anni	» 83,49
dai 18 ai 20 anni	» —
dai 16 ai 18 anni	» —

manovali specializzati:

superiori ai 20 anni	» 79,01
dai 18 ai 20 anni	» 73,72
dai 16 ai 18 anni	» 56,89
inferiori ai 16 anni	» —

manovali comuni:

superiori ai 20 anni	» 74,20
dai 18 ai 20 anni	» 67,95
dai 16 ai 18 anni	» 52,88
inferiori ai 16 anni	» 36,54

DONNE

1ª *categoria*:

superiori ai 20 anni	» 65,54
dai 18 ai 20 anni	» —
dai 16 ai 18 anni	» —
inferiori ai 16 anni	» —

categoria:

superiori ai 20 anni	» 62,34
dai 18 ai 20 anni	» 62,34
dai 16 ai 18 anni	» —
inferiori ai 16 anni	» —

3ª *categoria*:

superiori ai 20 anni	L. 58,81
dai 18 ai 20 anni	» 58,81
dai 16 ai 18 anni	» 46,15
inferiori ai 16 anni	» 35,73

Per gli impiegati e gli intermedi vedasi l'allegata tabella.

Art. 4.

LAVORATORI CAPI FABBRICA

I lavoratori capi fabbrica sono considerati, agli effetti contrattuali e retributivi, come intermedi di prima categoria.

Art. 5.

VESTIARIO

Per quanto riguarda la concessione in uso gratuito del vestiario, rimangono ferme le eventuali condizioni più favorevoli in atto presso le aziende, previste dal precedente contratto di lavoro provinciale del 3 giugno 1957.

Ai lavoratori (fissi e stagionali), addetti al lavaggio dei fusti e al lavaggio del pomodoro, verranno forniti, in uso gratuito, un paio di stivaletti di gomma ed un grembiule di gomma.

Ai lavoratori stagionali (uomini e donne), considerate le condizioni particolari in cui si svolge il lavoro, le quali determinano una eccessiva usura e rapido deperimento degli indumenti, verrà corrisposta, a titolo di « indennità vestiario » la somma mensile (divisibile in ventiseiesimi) di L. 5.300.

Detta indennità verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Per i lavoratori fissi, e cioè per quelli assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la stessa indennità verrà erogata con gli stessi criteri limitatamente, però, al periodo della campagna stagionale, nella misura mensile (divisibile in ventiseiesimi) di lire 2.150.

Art. 6.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

L'indennità di licenziamento, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, si intende frazionabile a mese.

Dopo un mese di servizio, la frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero.

Art. 7

FERIE

Agli operai che, all'atto del licenziamento, non avranno maturato il diritto alle ferie, spetteranno tanti dodicesimi delle ferie stesse per quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'azienda.

La frazione di mese, superiore ai 15 giorni, sarà considerata e conteggiata come mese intero.

Art 8.

ASSORBIMENTI

L'indennità speciale, di cui al precedente punto 3, verrà assorbita, fino alla concorrenza del suo ammontare, dall'indennità speciale e da indennità simili (anche se diversamente denominate) che venissero concordate dalle Confederazioni o dalle Organizzazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori, successivamente alla stipulazione del presente contratto.

I superminimi delle paghe basi attualmente esistenti nella provincia di Parma (5ª zona extra) rispetto alla regolamentazione salariale nazionale del settore, verranno assorbiti fino alla concorrenza del loro ammontare da eventuali, successivi futuri miglioramenti che venissero concordati dalle Confederazioni o dalle Associazioni nazionali di categoria, o da provvedimenti di carattere legislativo ove da detti accordi o provvedimenti non sia diversamente disposto.

Per quanto riguarda la « indennità vestiario » per la provincia di Parma, si conviene che, ove mediante accordo nazionale venissero concessi un'indennità vestiario o analogo istituto, si procederà alle necessarie operazioni di conguaglio, assorbendo, in tutto o in parte, il valore già esistente, per lo stesso titolo, in campo provinciale.

Art. 9.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce integralmente qualsiasi pattuizione collettiva esistente nella azienda prima dell'entrata in vigore del contratto stesso.

Rimangono salve, tuttavia, le eventuali condizioni di miglior favore che si intendono mantenute.

Art 10.

RINVIO

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto saranno applicate le norme contenute nel contratto nazionale di lavoro 12 marzo 1949 per gli addetti all'industria conserviera vegetale.

Art. 11.

RETRIBUZIONE DEL PERSONALE FEMMINILE
(operaie di 3ª categoria)

In relazione alle particolari caratteristiche in cui si svolge la prestazione lavorativa durante la campagna all'interno delle aziende delle operaie di 3ª categoria, tenuto conto che esse sono chiamate ad eseguire saltuariamente prestazioni promiscue, le parti convengono, tenuto conto di tale situazione, di procedere ad un aumento delle rispettive paghe orarie fissando, per le donne di 3ª categoria di età superiore ai 20 anni il nuovo minimo di paga base oraria conglobata in L. 107

Pertanto, per le donne di 3ª categoria assunte con rapporto di lavoro stagionale, la tabella salariale si intende modificata, come in appresso, a partire dal 13 lugllio 1959:

		Paga base	
donne superiori ai 20 anni	L.	107	orarie
donne dai 18 ai 20 anni	»	104	»
donne dai 16 ai 18 anni	»	81	»
donne inferiori ai 16 anni	»	67	»

Art 12

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore dalla data della sua stipulazione e cioè da oggi 13 luglio 1959 ed avrà la durata di due anni.

Detto contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno se non verrà disdettato prima della sua scadenza dalle Organizzazioni sindacali firmatarie, mediante lettera raccomandata R.R. con un preavviso non inferiore a tre mesi. In caso di disdetta, esso rimarrà in vigore fino a che non sia sostituito da un successivo accordo.

Tabella della indennità speciale giornaliera per impiegati ed intermedi dipendenti da aziende che esercitano la lavorazione stagionale delle conserve di pomodoro (trasformazione del frutto fresco) allegata al contratto collettivo provinciale di lavoro 13 luglio 1959.

IMPIEGATI		Uomini	Donne
1ª categoria			
superiori ai 21 anni	L.	184,61	184,61
2ª categoria			
superiori ai 21 anni	L.	138,94	117,63
inferiori ai 21 anni	»	120,51	102,08
3ª categoria A:			
superiori ai 21 anni	L.	103,36	88,14
dai 19 ai 21 anni	»	97,92	83,01
dai 18 ai 19 anni	»	86,70	68,75
dai 17 ai 18 anni	»	74,68	62,98
inferiori ai 17 anni	»	68,91	58,33
3ª categoria B:			
superiori ai 21 anni	L,	87,50	74,68
dai 19 ai 21 anni	»	83,49	70,99
dai 18 ai 19 anni	»	75,16	58,49
dai 17 ai 18 anni	»	63,30	53,36
inferiori ai 17	»	59,61	50,48
INTERMEDI			
1° grado:			
superiori ai 21 anni	L.	129,81	105,77
2° grado:			
superiori ai 21 anni	»	96,31	74,68

ALLEGATO

CONTRATTO COLLETTIVO 3 GIUGNO 1957, PER I LAVORATORI DELLA PROVINCIA DI PARMA ADDETTI ALLA LAVORAZIONE STAGIONALE DELLE CONSERVE DI POMODORO. (Art. 5 del Contratto 13 luglio 1959).

(*OMISSIS*)

5) *Vestiario*: Le aziende forniranno in uso gratuito, ogni anno, ai lavoratori i seguenti effetti di vestiario: una tuta per gli uomini ed un grembiule con cuffia o reticella per le donne.

Ai lavoratori (fissi e stagionali), addetti al lavaggio fusti e al lavaggio del pomodoro, verranno forniti, in uso gratuito, un paio di stivaletti di gomma ed un grembiule di gomma.

Inoltre, ai lavoratori stagionali (uomini e donne) — considerate le condizioni particolari in cui si svolge il lavoro — verrà corrisposta a titolo di « indennità vestiario », la somma mensile (divisibile in ventiseiesimi) di L. 4.200.

Per i lavoratori fissi la stessa indennità verrà erogata, limitatamente al periodo della campagna stagionale, nella misura mensile (divisibile in ventiseiesimi) di L. 1.700.

Visti il Contratto, la tabella e l'allegato che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 31 LUGLIO 1959, PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE INDUSTRIALI ESERCENTI LA LAVORAZIONE STAGIONALE DELLE CONSERVE VEGETALI DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

Addì 31 luglio 1959 presso la Sede dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Piacenza

tra

l'Associazione degli Industriali di Piacenza rappresentata per delega del suo presidente, dott. ing, *Nicola Cantù* dal suo direttore, dott. *Fausto Arioti*, assistito dal rag. *Edmondo Lipeti* e dal dott *Mario Chiapponi* dell'Ufficio Sindacale dell'Associazione stessa e con l'intervento della Rappresentanza della Sezione delle Industrie Conserviere Vegetali, costituita in seno alla Associazione medesima, nella persona del capo sezione sig. *Luigi Tononi*

e

la Federazione Provinciale dei Lavoratori delle Industrie Alimentari (FILIA) di Piacenza, rappresentata dal suo segretario, sig. *Sergio Bertoli*, assistito dal signor *Giordano Persicani* segretario della Camera Confederale del Lavoro e dal sig. *Luigi Barbieri* dell'Ufficio sindacale camerale;

la F.U.L.P.I.A Provinciale, aderente alla C.I.S.L. di Piacenza, rappresentata dal suo segretario sig. *Fernando Olivi* assistito dal sig. *Giorgio Lunini* dell'Ufficio sindacale;

la U.I.L.I.A., aderente all'U.I.L. di Piacenza, rappresentata dal suo segretario generale prof. *Giovanni Giannessi*;

riconosciuta dalle Parti la necessità ed opportunità di procedere alla stipulazione di una nuova regolamentazione contrattuale, normativa e salariale, da valere per i lavoratori dipendenti dalle Aziende conserviere vegetali della provincia di Piacenza, in sostituzione del decaduto Contratto provinciale di lavoro stipulato per la categoria stessa il 9 luglio 1957 e ciò nella considerazione che non si è ancora provveduto, in sede nazionale, alla rinnovazione del decaduto contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dell'Industria conserviera vegetale;

anche allo scopo di rendere, quanto più possibile, omogenee le strutturazioni dei miglioramenti, normativi ed economici, concessi nelle provincie di Piacenza e di Parma, ai lavoratori fissi e stagionali addetti alla produzione dei derivati del pomodoro nel periodo di tempo in cui vi è stata, come è detto innanzi, carenza di rinnovazione del decaduto contratto collettivo nazionale di categoria;

nel riaffermato e dichiarato intento di assicurare l'auspicata normalità e serenità di lavoro nelle Aziende,

le parti convengono e stipulano quanto appresso:

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro è applicabile soltanto alle Aziende industriali esercenti la lavorazione stagionale delle conserve vegetali e ai lavoratori fissi e stagionali (impiegati, intermedi ed operai) da esse dipendenti.

Art. 2.

OPERATIVITÀ DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO E RINVIO A DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO NAZIONALE PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA CONSERVIERA VEGETALE DEL 12 MARZO 1949

Il presente contratto collettivo annulla e sostituisce integralmente, all'atto della sua entrata in vigore, il decaduto contratto provinciale stipulato per il settore il 9 luglio 1957

Per tutto quanto non è previsto dal presente contratto collettivo si fa rinvio alle norme contenute nel contratto nazionale di lavoro stipulato il 12 marzo 1949 per gli addetti all'Industria conserviera vegetale.

Art 3.

RETRIBUZIONI

Le Aziende corrisponderanno ai lavoratori dipendenti i minimi retributivi fissati nell'apposita Tabella che costituisce parte integrante del presente contratto (Allegato n. 1), discendenti dai minimi retributivi fissati con l'Accordo interconfederale sul conglobamento delle retribuzioni (3ª Zona), aumentati, con la presente regolamentazione contrattuale, del 4,50% nonchè i valori in atto dell'indennità di contingenza.

Per quanto riguarda i minimi retributivi delle operaie di 3ª categoria addette alla produzione dei derivati del pomodoro, tenuto conto delle particolari caratteristiche

di promiscuità insite nelle prestazioni lavorative richieste alle operaie medesime, le Parti convengono di apportare un ulteriore aumento di L. 3,50 orarie al relativo minimo retributivo delle donne di 3ª categoria di età superiore ai 20 anni, limitatamente al periodo in cui sono addette alla trasformazione del frutto fresco.

Per le donne di 3ª categoria di età inferiore ai 20 anni, addette alla lavorazione dei derivati del pomodoro e sempre per il periodo di trasformazione del frutto fresco, l'aumento orario dei relativi minimi retributivi risulta proporzionato come stabilito nella predetta Tabella (Allegato n. 1).

Art. 4.

INDENNITÀ SPECIALE

Le Aziende corrisponderanno ai lavoratori dipendenti una « indennità speciale » nella misura di L. 74 giornaliere, base manovale comune, per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Le misure giornaliere per le altre qualifiche risultano proporzionalmente stabilite nella apposita Tabella che fa parte integrante del presente contratto (Allegato n. 2).

L'indennità speciale di cui al presente articolo non costituisce elemento della retribuzione, agli effetti di tutti gli istituti contrattuali della presente regolamentazione, salvo quanto diversamente disposto all'art. 7 del presente contratto, agli effetti del computo dell'indennità di licenziamento.

Art. 5.

VESTIARIO

Indipendentemente dalla concessione in uso gratuito, da parte delle Aziende, degli indumenti di lavoro previsti dalle disposizioni di legge vigenti in materia, ai lavoratori stagionali (operai e intermedi) addetti alla produzione dei derivati del pomodoro, e limitatamente al periodo di trasformazione del frutto fresco, considerate le condizioni particolari in cui si svolge il lavoro, le quali determinano una eccessiva usura e rapido deperimento del vestiario, le Aziende corrisponderanno, a titolo di « indennità vestiario », per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro, le seguenti somme:

LAVORATORI:		Uomini al giorno	Donne al giorno
superiori ai 20 anni	L.	167 —	147 —
dai 18 ai 20 anni	»	161 —	147 —
dai 16 ai 18 anni	»	144 —	134 —
inferiori ai 16 anni	»	126 —	124 —

Per i lavoratori fissi addetti alla produzione dei derivati del pomodoro, e cioè per quelli assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la medesima « indennità vestiario » verrà erogata con gli stessi criteri di cui sopra, sempre, però, limitatamente al periodo di lavorazione del pomodoro (trasformazione del frutto fresco), nella seguente misura giornaliera:

LAVORATORI:		Uomini al giorno	Donne al giorno
superiori ai 20 anni	L.	130 —	110 —
dai 18 ai 20 anni	»	124 —	110 —
dai 16 ai 18 anni	»	108 —	97 —
inferiori ai 16 anni	»	89 —	87 —

Per ottenere il valore mensile dell'indennità vestiario di cui al presente articolo, gli importi giornalieri sopra stabiliti vanno moltiplicati per 26.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da applicarsi sulla paga base di fatto e sull'indennità di contingenza, contenute nella Tabella inserita nel contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1949, di cui al precedente articolo 2, sono sostituite da quelle fissate nell'apposita Tabella (Allegato n. 3) che forma parte integrante del presente contratto.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 7.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

L'indennità di licenziamento — in deroga a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 37 (parte operai) del richiamato contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1949 — si conviene che sia frazionabile a mese. Dopo un mese di servizio prestato, la eventuale frazione di mese superiore a quindici giorni si considera come mese intero, mentre non si terrà conto della eventuale frazione di mese inferiore a quindici giorni.

Il calcolo dell'indennità di licenziamento verrà effettuato sommando alla paga base oraria di fatto percepita dall'operaio all'atto del licenziamento, la quota oraria dell'indennità di contingenza e maggiorando tale importo della incidenza della gratifica natalizia (8% arrotondato).

Si aggiungerà, poi, all'importo complessivo, così ottenuto, il valore orario della « indennità speciale » di cui all'art. 4.

La misura dell'indennità di licenziamento è pari — così come disposto dal richiamato contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1949 — a quattro ore della retribuzione complessiva come sopra calcolata, per ogni mese intero di servizio prestato o frazione di mese superiore a quindici giorni.

Art. 8.

ASSORBIMENTI

I maggiori benefici economici derivanti ai lavoratori da quanto stabilito nei vari articoli del presente contratto rispetto alla regolamentazione normativa e salariale disposta col richiamato contratto collettivo nazionale di lavoro 12 marzo 1949 e con l'Accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento delle retribuzioni, verranno assorbiti, fino alla concorrenza del loro ammontare, da quegli eventuali miglioramenti aventi contenuto economico che, sotto qualsiasi forma o denominazione, venissero successivamente concordati dalle Confederazioni o dalle Organizzazioni nazionali di categoria in sede di rinnovazione del contratto nazionale di lavoro da valere per il settore — contratto che

dalla data della sua entrata in vigore sostituirà completamente ed a tutti gli effetti il presente contratto collettivo provinciale — o da provvedimenti di carattere legislativo.

Per quanto riguarda la « indennità vestiario » di cui al precedente art. 5, le Parti convengono che, ove mediante Accordo nazionale venissero concessi una indennità vestiario o analogo istituto, si procederà alle necessarie operazioni di conguaglio, assorbendo, sino alla sua concorrenza, il valore, per lo stesso titolo fissato dal presente contratto.

Art. 9.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma si considera costituente un tutto inscindibile il complesso degli istituti aventi contenuto economico.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le Parti si danno atto che non intendono abolire quelle eventuali condizioni di fatto che, rispetto al complesso dei benefici economici, globalmente considerati, derivanti al lavoratore attualmente in servizio da tutto quanto stabilito col presente contratto, risultassero più favorevoli al lavoratore medesimo, condizioni che continueranno ad essere mantenute « ad personam ».

Art. 10.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto provinciale avrà decorrenza dalla data del 1° agosto 1959 e resterà in vigore sino al 31 luglio 1961: esso si intenderà poi tacitamente rinnovato, di anno in anno, se non verrà disdettato almeno tre mesi prima della sua scadenza mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ALLEGATO 1

TABELLA DEI MINIMI RETRIBUTIVI

da valere per i dipendenti delle aziende conserviere vegetali della provincia di Piacenza, discendenti dai minimi retributivi conglobati di cui all'accordo interconfederale sul conglobamento delle retribuzioni (5ª Zona), aumentati del 4,50 % di cui all'art. 3.

Detti minimi hanno decorrenza a far tempo dal 1° agosto 1959

OPERAI UOMINI

(Minimi retributivi orari)

CATEGORIA		Minimi orari conglobati 5ª Zona	Aumento 4,50%	Totale orario
Operaio specializzato:				
sup. 20 anni	L.	158,50	7,15	165,65
18-20 anni	»	154 —	6,95	160,95
16-18 anni	»	136,35	6,05	142,40
Operaio qualificato:				
sup. 20 anni	L.	141,50	6,40	147,90
18-20 anni	»	137,30	6,20	143,50
16-18 anni	»	120,60	5,45	126,05
inf. 16 anni	»	99,80	4,50	104,30
Manovale specializzato:				
sup. 20 anni	L.	133,25	6,00	139,25
18-20 anni	»	124,30	5,60	129,90
16-18 anni	»	98,15	4,15	102,60
inf. 16 anni	»	77,30	3,50	80,80
Manovale comune:				
sup. 20 anni	L.	123,75	5,60	129,35
18-20 anni	»	115,60	5,20	120,80
16-18 anni	»	91,35	4,15	95,50
inf. 16 anni	»	63,50	2,85	66,35

DONNE

CATEGORIA		Minimi orari conglobati 5ª Zona	Aumento 4,50%	Totale orario
1ª categoria:				
sup. 20 anni	L.	117,15	5,30	122,55
18-20 anni	»	98,15	4,45	102,60
16-18 anni	»	92,55	4,20	96,75
inf 16 anni	»	81,90	3,70	85,60
2ª Categoria:				
sup. 20 anni	L.	110,75	5 —	115,75
18-20 anni	»	92,85	4,20	97,05
16-18 anni	»	82,35	3,70	86,05
inf. 16 anni	»	71,65	3,25	74,90
3ª Categoria:				
sup. 20 anni	L.	103,50	4,65	108,15
18-20 anni	»	87,15	3,95	91,10
16-18 anni	»	77,85	3,50	81,35
inf. 16 anni	»	62,35	2,80	65,15

DONNE DI 3ª CATEGORIA: addette alla produzione dei derivati del pomodoro e limitatamente al periodo in cui sono adibite alla trasformazione del frutto fresco.

		Minimi orari conglobati 5ª Zona	Aumento 4,50%	Ulteriore aumento orario	Totale orario
sup. 20 anni	L.	103,50	4,65	3,50	111,65
18-20 anni	»	87,15	3,95	2,95	94,05
16-18 anni	»	77,85	3,50	2,63	83,98
inf. 16 anni	»	62,35	2,80	2,11	67,26

INTERMEDI UOMINI

(Minimi retributivi mensili)

CATEGORIA		Minimi mensili conglobati 5ª Zona	Aumento 4,50%	Totale mensile
1° grado	L.	45.050	2.050	47.100
2° grado	»	34.250	1.550	35.800

INTERMEDI DONNE

CATEGORIA		Minimi mensili conglobati 5ª Zona	Aumento 4,50%	Totale mensile
1° grado	L.	38.750	1.750	40.500
2° grado	»	29.450	1.350	30.800

IMPIEGATI

(Minimi retributivi mensili)

Uomini:

1ª Categoria	L.	63.200	2.850	66.050
2ª Categoria:				
sup. 20 anni	L.	47.200	2.150	49.350
inf. 20 anni	»	40.950	1.850	42.800
3ª Categoria *A*:				
sup. 21 anni	L.	34.900	1.600	36.500
20-21 anni	»	33.550	1.550	35.100
19-20 anni	»	32.200	1.450	33.650
18-19 anni	»	29.600	1.350	30.950
17-18 anni	»	25.500	1.150	26.650
16-17 anni	»	23.600	1.100	24.700
inf. 16 anni	»	19.500	900	20.400
3ª Categoria *B*:				
sup. 21 anni	L.	29.550	1.350	30.900
20-21 anni	»	28.250	1.300	29.550
19-20 anni	»	27.400	1.250	28.650
18-19 anni	»	25.700	1.200	26.900
17-18 anni	»	21.700	1.000	22.700
16-17 anni	»	20.450	950	21.400
inf. 16 anni	»	16.300	750	17.050

Donne:

1ª Categoria	L.	63.200	2.850	66.050
2ª Categoria:				
sup. 20 anni	L.	40.550	1.850	42.400
inf 20 anni	»	34.900	1.600	36.500
3ª Categoria *A*:				
sup. 21 anni	L.	30.000	1.350	31.350
20-21 anni	»	28.300	1.300	29.600
19-20 anni	»	25.500	1.150	26.650
18-19 anni	»	23.550	1.100	24.650
17-18 anni	»	21.650	1.000	22.650
16-17 anni	»	20.100	950	21.050
inf. 16 anni	»	17.950	850	18.800
3ª Categoria *B*:				
sup. 21 anni	L.	25.450	1.150	26.600
20-21 anni	»	24.300	1.100	25.400
19-20 anni	»	22.750	1.050	23.800
18-19 anni	»	20.100	950	21.050
17-18 anni	»	18.350	850	19.200
16-17 anni	»	17.400	800	18.200
inf. 16 anni	»	15.250	700	15.950

ALLEGATO 2

TABELLA RELATIVA ALL'IMPORTO GIORNALIERO DEI VALORI DELL'INDENNITÀ SPECIALE DI CUI ALL'ART. 4

OPERAI

Uomini:

		Al giorno
Operaio specializzato	L.	93 —
Operaio qualificato	»	83,50
Manovale specializzato:		
sup. 20 anni	L.	79 —
18-20 anni	»	73.50
16-18 anni	»	56,70
Manovale comune:		
sup. 20 anni	L.	74 —
18-20 anni	»	67.70
16-18 anni	»	52,70
inf 16 anni	»	36.40

Donne:

1ª Categoria:		
sup. 18 anni	L.	65 —
2ª Categoria:		
sup. 18 anni	»	62 —
3ª Categoria:		
sup. 18 anni	»	59.50
16-18 anni	»	46
inf. 16 anni	»	35,70

INTERMEDI

		Uomini al giorno	Donne al giorno
1° Grado	L.	129.45	105.45
2° Grado	»	96.05	74,45

IMPIEGATI

1ª Categoria:			
sup. 21 anni	L.	184.10	184,10
2ª Categoria:			
sup. 21 anni	»	138,55	117,30
inf. 21 anni	»	120,20	101.75
3ª Categoria *A*:			
sup. 21 anni	»	103,10	87,85
19-21 anni	»	97,60	82,75
18-19 anni	»	86,45	68,55
17-18 anni	»	74,45	62,75
inf. 17 anni	»	68,70	58,15
3ª Categoria *B*:			
sup. 21 anni	»	87,20	74,45
19-21 anni	»	83,25	70,75
18-19 anni	»	74,90	58,30
17-18 anni	»	63.15	53,20
inf. 17 anni	»	59,45	50.35

ALLEGATO 3

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI PER LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO, ECC. PER IMPIEGATI, INTERMEDI ED OPERAI DI CUI ALL'ART. 6

IMPIEGATI

1) Lavoro straordinario diurno	40%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	56%
3) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	90%
4) Lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali	65%
5) Lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali	65%
6) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	50%
7) Lavoro straordinario feriale notturno	65%
8) Lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore)	100%
9) Lavoro a turni notturni	9%

INTERMEDI

1) Lavoro straordinario diurno	25%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	35%
3) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	50%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%
6) Lavoro straordinario notturno	40%
7) Lavoro a turni notturni	9%
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%

OPERAI

1) Lavoro straordinario diurno	25%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	35%
3) Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore)	50%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%
6) Lavoro straordinario notturno	40%
7) Lavoro a turni notturni	9%
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. **979.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese minerarie delle provincie di Avellino, Bergamo, Forlì, Grosseto e Sondrio.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 27 novembre 1959, per gli operai addetti all'industria mineraria;

Visti, per la provincia di Avellino:

— l'accordo collettivo integrativo 21 ottobre 1954, stipulato tra l'Unione Irpina degli Industriali e la Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.);

— l'accordo collettivo 27 ottobre 1954, stipulato tra l'Unione Irpina degli Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.);

Visto, per la provincia di Bergamo, il contratto collettivo integrativo 22 giugno 1954, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Industriali e il Sindacato Provinciale Industrie Estrattive (C.I.S.L.), la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.);

Visti, per la provincia di Forlì:

— il contratto collettivo integrativo 27 luglio 1951, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro (C.G.I.L.), la Camera Provinciale Sindacale (U.I.L.), l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.);

— l'accordo collettivo integrativo 26 febbraio 1954, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 27 luglio 1951;

Visto, per la provincia di Grosseto, l'accordo collettivo integrativo 17 luglio 1951, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali e la Federazione Provinciale Minatori (C.G.I.L.), l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.);

Visto, per la provincia di Sondrio, l'accordo collettivo integrativo 12 luglio 1955, stipulato tra la Sezione Mineraria dell'Unione Industriali Valtellinesi e la Camera Confederale dela Lavoro (C.G.I.L.), l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), l'Unione Italiana del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 5 della provincia di Avellino, in data 22 aprile 1960, n. 1 della provincia di Bergamo, in data 5 aprile 1960, n. 9 della provincia di Forlì, in data 27 agosto 1960, n. 12 della provincia di Grosseto, in data 22 marzo 1961, n. 2 della provincia di Sondrio, in data 16 maggio 1960, dei contratti e degli accordi collettivi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, relativamente agli operai addetti all'industria mineraria:

— per la provincia di Avellino, l'accordo collettivo integrativo 21 ottobre 1954, l'accordo collettivo 27 ottobre 1954;

— per la provincia di Bergamo, il contratto collettivo integrativo 22 giugno 1954;

— per la provincia di Forlì, il contratto collettivo integrativo 27 luglio 1951, l'accordo collettivo integrativo 26 febbraio 1954;

— per la provincia di Grosseto, l'accordo collettivo integrativo 17 luglio 1951;

— per la provincia di Sondrio, l'accordo collettivo integrativo 12 luglio 1955;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese minerarie delle provincie di Avellino, Bergamo, Forlì e Sondrio.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 154, foglio n. 58. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 21 OTTOBRE 1954 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA INDUSTRIA MINERARIA DELLA PROVINCIA DI AVELLINO

L'anno 1954, il giorno 21 del mese di ottobre,

tra

l'UNIONE IRPINA DEGLI INDUSTRIALI rappresentata dal sig. dott. *Paolo di Marzo* assistito dal sig. *Umberto Spica*, funzionario della Unione stessa

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) rappresentata dal sig. *Napolitano Salvatore*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO rappresentata dai sigg. *Barbera Giovanni* e *Rizzo Giuseppe*

con la partecipazione dei sigg. ing. *Bruno Galeotti*; rag. *Santini Giustino*; dott *Ugo Gennaro* per la SOCIETA' INDUSTRIA MINERARIA (S.A.I.M.) di Altavilla Irpina, e sig. ing. *Gaetano Di Marzo* per la SOCIETA' AN. MINIERE DI ZOLFO DI MARZO DA TUFO

è stato stipulato il seguente accordo integrativo al contratto nazionale di lavoro del 28 marzo 1953 per gli operai addetti alla industria mineraria.

Art. 1.

LAVORI COMPIUTI ALL'INTERNO IN CONDIZIONI DI PARTICOLARE DISAGIO

In applicazione dell'art 15 del Contratto nazionale di Lavoro per gli operai addetti all'Industria Mineraria del 28 marzo 1953, nei casi di lavoro eseguito allo interno in condizioni di particolare disagio le percentuali di aumento da computare sulla paga base di cui ai paragrafi 1) e 2) dell'art 19 del succitato contratto saranno le seguenti:

a) *In presenza di calore*:

Gradi di temperatura		Percentuale
30	34	8%
34,1	36	17%
36,1	38	23%
38,1	40	27%
40,1	42	35%
42,1	ed oltre	41%

La rilevazione delle temperature verrà effettuata entro la prima decade dei mesi di gennaio, aprile, luglio, ottobre di ciascun anno a cura della Direzione Tecnica in presenza di uno o due membri della C.I.

Il giorno della rilevazione verrà stabilito di accordo con la C.I

La temperatura deve risultare la media delle temperature misurate alla altezza di m. 1,65 dal suolo nei diversi punti di ciascun cantiere di lavoro.

Le temperature medie, così accertate, saranno considerate ufficiali, da prendere in base per l'applicazione delle percentuali di aumento nel trimestre cui si riferisce la rilevazione.

Le maggiorazioni previste competono ai lavoratori che prevalentemente (oltre 4 ore) permangono nei cantieri di lavoro dove sussiste il disagio di calore.

b) *In caso di soggezione di acqua*:

In caso di prestazioni prevalentemente (oltre le 4 ore) svolte in presenza di stillicidio continuo o lavori compiuti con i piedi immersi nell'acqua, la percentuale di maggiorazione sarà del 20%

Nel caso poi che nello scavo di pozzi e delle discenderie le venute di acqua risultassero abbondanti, tali da costringere il lavoratore a prestare la sua opera con le gambe immerse nell'acqua, per il maggior disagio saranno corrisposte ai lavoratori otto ore di lavoro a fronte delle sei che sono tenuti a prestare. Nel caso invece che la prestazione di protraesse per otto ore, oltre la paga intera giornaliera, sarà corrisposta una maggiorazione del 100% sulle ultime due ore.

c) *In caso di presenza di gas tossici*:

In caso di lavori anormali in cui la presenza di gas tossici sia in quantità tale da richiedere l'uso continuo di occhiali o maschere protettive o autoprotettori sarà corrisposta una maggiorazione del 35%.

Qualora poi in caso di grave incendio occorra una estesa organizzazione di spegnimento, alle maestranze che vi partecipano e che operano nell'ambiente stesso sarà corrisposta una maggiorazione del 100%.

d) Ai lavoratori che prestano la loro prevalente opera in cantieri ove il disagio è variamente indennizzato, sarà corrisposta una maggiorazione pari alla media delle singole indennità previste.

Art. 2.

LAVORI DI SCARICO DELLE CELLE DEI FORNI GILL

Nei lavori di scarico delle celle dei forni gill, compiuti in condizioni di particolare disagio per elevata temperatura dei rosticci della fusione, sarà corrisposta una maggiorazione del 30% sulla paga base di cui all'art 1

Art. 3.

EQUIPARATI

Le norme del presente accordo si applicano agli equiparati, quando ricorrono le condizioni previste dallo accordo stesso.

Art. 4.

In applicazione dell'art. 53 ed ai sensi dell'art. 13 del contratto nazionale di lavoro 28 marzo 1953 le parti concordano di demandare ad accordi aziendali lo spostamento di una delle festività eventualmente coincidenti.

Art. 5.

DECORRENZA

Il presente accordo va in vigore dal 1° ottobre 1954 e segue le sorti del Contratto nazionale del 28 marzo 1953.

Norma transitoria

Tra le parti resta inteso che la rilevazione che avrebbe dovuto aver luogo il 1° ottobre c.a. verrà effettuata entro il corrente mese e varrà per il trimestre ottobre-dicembre 1954.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 27 OTTOBRE 1954 SUL RIPROPORZIONAMENTO DELLE PERCENTUALI DI MAGGIORAZIONE PER LAVORI DISAGIATI NELLA PROVINCIA DI AVELLINO

L'anno 1954, il giorno 27 del mese di ottobre, nella sede dell'Unione Irpina Industriali,

tra

l'UNIONE IRPINA INDUSTRIALI, rappresentata dal signor dott. *Paolo Di Marzo*, assistito dal sig. *Umberto Spica*, funzionario dell'Unione stessa

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.), rappresentata dal sig. *Napoletano Salvatore*

con

la partecipazione dei sigg. ing. *Bruno Galcotto*, ragionier *Santini Giustino*, dott. *Ugo Gennaro* per S. A. Industrie Minerarie S.A.I.M., da Altavilla Irpina; sigg. ing. *Gaetano Di Marzo* per la S. A. Miniere di Zolfo DI MARZO da TUFO si è proceduto al riproporzionamento delle percentuali previste dall'accordo integrativo del 21 ottobre 1954 al Contratto nazionale di lavoro del 28 marzo 1953 per gli operai addetti all'Industria mineraria, ai sensi dell'Accordo interconfederale del 12 giugno 1954 sul conglobamento.

Le parti hanno concordato le seguenti misure percentuali sui salari conglobati:

Art 1.

DELL'ACCORDO INTEGRATIVO

Lavori compiuti all'interno in condizioni di particolare disagio

a) gradi di temperatura	Percentuali integ. 21-10-54	Percentuali riproporz.	Percentuali arrotondate
30 — 34	8	2,686 %	3 %
34,1 — 36	17	5,709 %	6 %
36,1 — 38	23	7,724 %	8 %
38,1 — 40	27	9,066 %	9 %
40,1 — 42	35	11,753 %	12 %
42,1 — ed oltre	41	13,768 %	14 %

b) *In caso di soggezione di acqua.*

1° *comma* La percentuale del 20 % è riproporzionata al 6,716 % ed arrotondata al 7 %.

2° *comma* La percentuale del 100 % è riproporzionata al 29,78 % ed arrotondata al 30 %

c) *In caso di presenza di gas tossici.*

1° *comma* La percentuale del 35 % è riproporzionata all'11,753 % ed arrotondata al 12 %.

2° *comma* La percentuale del 100 % è stata riproporzionata al 29,78 % ed arrotondata al 30 %.

Art. 2.

LAVORI DI SCARICO DELLE CELLE DI FORNI GILL

La percentuale del 30 % è riproporzionata al 10,074 % ed arrotondata al 10 %.

Le percentuali da applicare sulla paga conglobata sono quelle arrotondate.

Nota a verbale.

Il presente accordo è stato stipulato in assenza della C.G.I.L. Camera Confederale del Lavoro, in quanto la stessa nella seduta del 21 u. s. ha esplicitamente dichiarato di non voler procedere alle operazioni di riproporzionamento delle percentuali concordate che col presente accordo vengono, quindi, determinate separatamente con la C.I.S.L.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 GIUGNO 1954 PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

In Bergamo, addì 22 giugno 1954, presso l'Unione degli Industriali di Bergamo,

tra

l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI di Bergamo, rappresentata dal suo Presidente dott. *Gaspare De Ponti* assistito dal dott ing. *Aldo Patt*, Presidente del Gruppo Industrie Estrattive, nonchè dal dott *Stefano Gavotti Verospi*, Direttore dell'Unione Industriali di Bergamo e dall'avv *Arrigo Leidi*,

e

il SINDACATO PROVINCIALE ESTRATTIVE, aderente alla L.F.I.L.I.E. e alla UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) rappresentato dall'on.le *A. Colleoni* e dal signor *Sisto Piacentini*,

e

la CAMERA DEL LAVORO di Bergamo rappresentata dal suo Segretario sig. *Guido Venegoni*, assistito dal signor *Tasca*, Segretario del Sindacato Estrattive,
ad integrazione dell'art. 15 del Contratto nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria mineraria del 28 marzo 1953, è stato stipulato il presente contratto da valere per la Provincia di Bergamo.

A): LAVORI ALL'INTERNO COMPIUTI IN CONDIZIONI DI SPECIALE DISAGIO

Con riferimento ed in applicazione dell'art. 15 del Contratto nazionale di Lavoro, vengono determinate le seguenti percentuali di aumento sulla retribuzione (paga base, contingenza, rivalutazione, cottimi e premi di incentivo sostitutivi del cottimo, indennità di sottosuolo):

Art. 1

LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI SPECIALE DISAGIO PER TEMPERATURA E UMIDITÀ

TEMPERATURA		UMIDITA' minore di 75%	UMIDITA' fra 75% e 85%	UMIDITA' fra 85% e 90%	UMIDITÀ maggiore di 90%
29	30°	7 %	7,8%	8,5%	9 %
30,1	31°	7,5%	8,3%	9 %	9,5%
31,1	32°	8 %	8,8%	9,5%	10 %
32,1	33°	9 %	10 %	10,5%	11 %
33,1	34°	13 %	14 %	14,6%	15 %
34,1	35°	15 %	16 %	17 %	18 %
35,1	36°	22 %	24 %	26 %	27 %
36,1	37°	27 %	32 %	34 %	36 %
oltre	37°	35 %	40 %	45 %	47 %

La misura della temperatura verrà eseguita a m. 1,65 dal piano del cantiere.

Art. 2.

LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI SPECIALE DISAGIO PER SOGGEZIONE DELL'ACQUA

Nel caso che il lavoratore sia costretto a lavorare in soggezione continua d'acqua, cioè stillicidio continuo e acqua al piede, oltre alla fornitura di cui all'art. 18 del contratto nazionale di lavoro, sarà corrisposta una maggiorazione del 13%.

Qualora l'acqua al piede superi l'altezza di cm. 30, la maggiorazione sarà del 30%.

Art. 3.

LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI SPECIALE DISAGIO PER CANTIERI BASSI

Nel caso di operai costretti a lavorare in cantieri di lavoro la cui altezza sia:

da m. 1,20 a m. 1,45 maggiorazione 11%

da m. 1 a m. 1,20 maggiorazione 20%.

Per altezza inferiore a m. 1 si applicherà una maggiorazione del 30%.

Art. 4.

LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI SPECIALE DISAGIO PER INCENDI, GAS E POZZI

Nel caso che nonostante gli accorgimenti tecnici, il lavoro debba svolgersi con particolare disagio nelle condizioni sottoindicate, sarà usato il seguente trattamento economico:

a) in presenza di incendi, limitatamente alle maestranze addette allo spegnimento: maggiorazione del 70%;

b) in presenza di gas inerti e scavi di pozzi, per i quali vi sia obbligo dell'uso di maschere speciali e non sia possibile ventilare artificialmente per prestazioni di sei ore di lavoro, sarà corrisposta la paga intera giornaliera (8 ore). Nel caso invece di otto ore di lavoro, sarà corrisposta oltre alla normale paga giornaliera, la maggiorazione del 100% sulla retribuzione pari a due ore.

Art. 5.

LAVORI DI PERFORAZIONE

Agli operai addetti alla perforazione, ove la quantità di polvere sia anormale e tale di richiedere l'uso della maschera almeno per sei ore giornaliere, si corrisponderà una maggiorazione del 7% sulla retribuzione giornaliera.

Art. 6.

LAVORI DI PARTICOLARE DISAGIO DIVERSI

Agli operai addetti ai seguenti lavori con speciale disagio, ossia:

a) scavo di pozzi verticali all'interno quando la profondità superi i 40 m. senza stazioni di carico e scarico intermedie;

b) scavo di pozzi verticali all'esterno quando la profondità superi i 60 m. dalla superficie, senza stazioni di carico e scarico intermedie;

c) scavo di fornelli o camini eseguiti col solo ausilio di funi o scale di corda;

d) riparazione e sostituzione di traversoni e guidaggi nei pozzi di estrazione della miniera;

sarà corrisposta la maggiorazione del 15%.

Art. 7.

LAVORI DI SPECIALE DISAGIO NEI RIFLUSSI GENERALI

Agli operai lavoranti nei riflussi generali, e cioè nelle gallerie collettrici dell'aria di numerosi cantieri, nei soli tronchi situati a valle dell'ultimo cantiere o giro d'aria, verso il pozzo di uscita, ove esista temperatura indennizzabile, la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 1, sarà ulteriormente maggiorata del 10%.

Ove non esista temperatura indennizzabile, si applicherà la percentuale di maggiorazione del 6%.

Art. 8.

LAVORI DI CARICA E MANUTENZIONE DI ACCUMULATORI

Ai lavoratori esclusivamente addetti alla carica ed alla manutenzione di accumulatori all'interno, verrà corrisposta la maggiorazione del 10% sulla retribuzione forfettaria pari a 3 ore di lavoro, per ogni giornata.

Art. 9.

LAVORI COMPIUTI IN DIVERSI CANTIERI INDENNIZZATI

Ai lavoratori che prestano la loro opera in diversi cantieri indennizzati, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione corrispondente alla media delle varie indennità vigenti nei vari cantieri ove i lavoratori stessi prestano la loro opera.

Art. 10.

LAVORI IN PRESENZA DI POLVERI SILICEE

Per quanto riguarda le polveri silicee, si fa riferimento alle vigenti disposizioni di legge in materia.

B): LAVORI ALL'ESTERNO CELLE DI ELETTROLISI DELLO ZINCO.

Art. 11.

Il compenso speciale per i lavoratori addetti alle celle di elettrolisi dello zinco è determinato nella misura di L. 17 orarie.

Qualora la retribuzione globale contrattuale dei suddetti lavoratori abbia a subire per effetto di accordi o contratti provinciali o nazionali, variazioni superiori complessivamente (base manovale comune) al 2% in più o in meno rispetto a quella in vigore alla data di stipulazione del presente contratto, le parti si impegnano a determinare la proporzionale variazione dello anzidetto compenso.

Art. 12.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha decorrenza dall'inizio del periodo di paga in corso alla data di stipulazione ed avrà durata fino al 31 dicembre 1954; esso si intenderà poi successivamente prorogato per un anno e così di seguito, ove non sia disdetto da una delle parti con lettera raccomandata da inviare almeno due mesi prima della scadenza. Comunque cesserà di avere vigore alla scadenza del contratto nazionale di lavoro di cui è integrativo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 27 LUGLIO 1951 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE INDUSTRIE MINERARIE DELLA PROVINCIA DI FORLÌ

Addì, 27 luglio 1951 in Pesaro, presso l'Associazione degli Industriali

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della Provincia di Forlì, rappresentata dal Direttore dott. *Gastone Carini,* con la partecipazione del dott. ing. *Italo Vaccari,* dell'avv. *Gaetano Failla* e del dott. ing. *Ermanno Ordan* per la Società Montecatini

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Forlì rappresentata dai sig. *Thomas Pighetti* anche per il Sindacato Provinciale Minatori, con la partecipazione dei sigg. *Emilio Porri* e *Zanotti;*

la CAMERA PROVINCIALE SINDACALE di Forlì della U.I.L. rappresentata dal sig. *Arrigo Piraccini,* Segretario sindacale della stessa e per il Sindacato Minatori dal signor *Ubaldo Severi;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Forlì della C.I.S.L. rappresentata dal Segretario sig. *Astorre Visani* anche in rappresentanza del Sindacato Minatori;

è stato stipulato il seguente Contratto collettivo di lavoro da valere per gli addetti alle industrie minerarie della Provincia di Forlì; integrativo del contratto nazionale *di lavoro per gli operai addetti all'industria* mineraria stipulato in Roma l'11 maggio 1950, in attuazione dell'art. 53 del Contratto nazionale in parola.

Art. 1.
LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI PARTICOLARE DISAGIO
(Art. 15 Contratto Nazionale di Lavoro)

Nei casi di lavori eseguiti all'interno in condizioni di particolare disagio, le percentuali di aumento sulle retribuzioni di fatto (paga base, contingenza, rivalutazione ed eventuali premi ad incentivo sulle tariffe di cottimo) e sulla indennità di sottosuolo saranno le seguenti:

a) in presenza di calore:

TEMPERATURA	UMIDITA' fino al 70 %	UMIDITA' da 71 % a 80 %	UMIDITA' da 81 % a 90 %	UMIDITA' oltre 90 %
—	—	—	—	—
29° . . .	8%	8,50%	9,50%	10 —%
30° . . .	9%	9,50%	10,50%	11 —%
31° . . .	10%	10,50%	11,50%	12 —%
32° . . .	13%	13,50%	14,50%	15,50%
33° . . .	16%	16,50%	18,50%	19,50%
34° . . .	19%	20 —%	21,50%	22,50%
35° . . .	25%	26,50%	28,50%	30 —%
36° . . .	30%	31,50%	34,50%	36 —%
37° . . .	34%	35,50%	38,50%	40,50%
38° . . .	36%	37,50%	41,50%	43,50%
39° e 40° .	39%	40,50%	44,50%	46,50%
41° e 42° .	41%	43 —%	46,50%	49 —%
43° ed oltre	42%	44 —%	48 —%	50,50%

La misura della temperatura verrà eseguita a metri 1,65 dal piano del cantiere.

b) In caso di soggezione d'acqua (stillicidio continuo o piedi nell'acqua) sarà corrisposta una maggiorazione del 17%.

c) In caso di lavoro anormale in cui la presenza di gas tossici o nocivi sia in quantità tale da richiedere l'uso di occhiali o maschere protettive, perdurando tale situazione di disagio, sarà corrisposta una maggiorazione del 32%.

Per i minatori a zolfo per i quali in conseguenza del brillamento frazionato delle mine si dovessero riscontrare le condizioni di disagio sopra indicate, viene stabilito forfettariamente in una ora il tempo medio di durata delle condizioni suddette.

Su tale tempo forfettario sarà calcolato la percentuale del 32% di cui sopra.

d) Qualora in presenza di incendio occorra l'uso di autoprotettori o maschere o di occhiali in una estesa organizzazione di spegnimento, alle maestranze che operano nell'ambiente stesso, sarà corrisposta la maggiorazione del 100%.

e) Nel caso di scavi di pozzi e di discenderie con abbondanti venute di acqua, agli operai che subiscono il relativo disagio saranno corrisposte 8 ore di normale retribuzione a fronte di 6 ore che sono tenuti a prestare. Nel caso invece di 8 ore prestatevi, sarà corrisposto, *oltre alla paga intera giornaliera normale,* la maggiorazione del 100% sulle ultime due ore.

f) Confermando quanto in atto praticato, in caso di lavoro di ripiena eseguito con ginese, ove la quantità di polvere sia anormale e tale da richiedere l'uso continuativo di maschere protettive, sarà corrisposto ai lavoratori addetti a tale operazione (ripienisti) la percentuale di maggiorazione dell'8%.

Ai lavoratori comunque addetti agli avanzamenti nel gesso a fondo cieco, ove la quantità di polvere sia anormale e tale da richiedere l'uso di maschere protettive durante la perforazione — la cui durata si stabilisce convenzionalmente in tre ore giornaliere — sarà corrisposta la maggiorazione dell'8%.

g) Quando l'operaio è costretto ad operare in cantiere di lavoro la cui altezza sia inferiore a m. 1,55, sarà corrisposta la maggiorazione del 15%.

h) Ai lavoratori addetti alla carica e manutenzione degli accumulatori sarà corrisposta per l'intera giornata la maggiorazione del 4,50% (quattro e cinquanta per cento).

i) Nei casi di lavori speciali eseguiti all'interno in condizioni di particolare disagio o pericolo rispetto ai normali lavori eseguiti dalla categoria interessata, e cioè lavori su ponti a sbalzo o bilancie, funi, scale aeree, riparazioni guidaggio e traversoni nei pozzi, ecc., sarà corrisposta una percentuale di maggiorazione del 12% per la loro durata.

l) Per quanto riguarda le arterie di riflusso si procederà aziendalmente alla identificazione di quelle nelle quali si riscontrano particolari condizioni di disagio suscettibili di indennizzo. In esse, alle percentuali di maggiorazione previste per le singole condizioni di disagio di cui ai capoversi precedenti, viene aggiunta una ulteriore aliquota del 6%; tuttavia ai lavoratori ivi operanti sarà garantita una percentuale minima del 15% per tener conto del complesso delle condizioni tipiche dei riflussi.

m) Ai lavoratori che prestano la loro opera nei diversi luoghi di lavoro indennizzati sarà corrisposta, per il tempo della loro prestazione in detti luoghi, la percentuale di maggiorazione corrispondente alla media dalle indennità previste dal presente accordo.

n) Le norme del presente accordo si applicano agli impiegati ed agli equiparati, quando ricorrano le condizioni previste dall'accordo stesso.

Art. 2.

GIORNI FESTIVI

(Art. 13 Contratto nazionale di lavoro)

Con riferimento all'art. 13 del Contratto nazionale, per quanto concerne la eventuale sostituzione di qualche giorno festivo, le parti convengono di demandare ad accordi aziendali le stesse eventuali sostituzioni.

Art. 3.

DECORRENZA

Il presente accordo integrativo ha decorrenza dal 1° luglio 1951; esso avrà la stessa durata e scadenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al p. *c*) dell'art. 1:

Si conviene che l'ora forfetizzata potrà — su richiesta dei lavoratori — essere revisionata in sede aziendale, per tutta la miniera in relazione all'esito degli opportuni accertamenti del tempo eseguiti dalle parti interessate.

Al p. *h*) dell'art. 1:

Le parti convengono di rivedere di comune accordo la presente norma nell'eventualità che gli accumulatori a piombo attualmente in uso vengano sostituiti con altri di diverso tipo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 26 FEBBRAIO 1954 PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA DELLA PROVINCIA DI FORLÍ

Addì, 26 febbraio 1954 in Forlì, presso la sede dell'Associazione degli Industriali

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI di Forlì rappresentata dal Vice Direttore *Fiumana* rag. *Guglielmo*, con la partecipazione dell'ing. *Ermanno Ordan* e del dott. *Giorgio Goffrini* per la società Montecatini

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO della Provincia di Forlì rappresentata anche per la F.I.L.I.E. dal Segretario sig. *Alberti Alberto* assistito dai signori *Ballardini Giovanni* e *Guidazzi Primo*,

la CAMERA PROVINCIALE SINDACALE di Forlì della U.I.L. rappresentata, anche per il Sindacato Provinciale Minatori. dal sig. *Giannessi Giovanni*,

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. rappresentata, anche per il Sindacato Provinciale Minatori dal sig. *Visani Astorre*.

In relazione al disposto degli articoli 53 e 15 del Contratto nazionale di lavoro per gli operai addetti all'industria mineraria del 28 marzo 1953, si è convenuto di confermare integralmente, per gli operai addetti alla industria mineraria della Provincia di Forlì, il testo dell'Accordo integrativo provinciale 27 luglio 1951, con le seguenti aggiunte:

Agli addetti ai lavori di scarico delle celle e calcheroni dell'industria zolfifera compiuti in condizioni di particolare disagio per elevata temperatura dei rosticci della fusione verrà corrisposto:

L. 8,50 all'ora agli addetti allo scarico dei calcheroni.
L. 12,50 all'ora agli addetti allo scarico dei forni gill.

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° dicembre 1953.

DICHIARAZIONE A VERBALE

All'art. 1, punto *c*) primo comma: quando il disagio sussiste per tutto il turno di lavoro l'indennità sarà corrisposta per tutte le otto ore.

All'art. 1, punto *f*) primo comma: agli effetti della norma stabilita in questo comma, ai « ripienisti » sono assimilati gli altri operai che operano negli stessi cantieri e nelle stesse condizioni dei « ripienisti ».

All'art. 1, punto *i*) si intendono compresi tra i lavori indennizzabili a norma di questo punto i fornelli che adempiono alle seguenti due condizioni: essere di sezione non inferiore ai m. 2×1 e di altezza non inferiore ai m. 10 misurati dal cielo della galleria.

All'art. 1, punto *l*): per « arterie di riflusso » s'intendono le gallerie collettrici dell'aria di numerosi cantieri, nei soli tronchi situati a valle dell'ultimo cantiere o giro d'aria, verso il pozzo di uscita.

In relazione al verbale di accordo in data odierna concernente l'Accordo Integrativo per la Provincia di Forlì al Contratto Nazionale di Lavoro 28 marzo 1953 rimane convenuto:

il personale dell'esterno che attualmente gode della indennità di L. 6 orarie continuerà a percepire detta indennità, fatta eccezione per tutti gli addetti allo scarico dei calcheroni e dei forni Gill per i quali troverà applicazione l'indennità rispettivamente di L. 8,50 e L. 12,50 orarie.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 17 LUGLIO 1951 PER GLI OPERAI ADDETTI ALL'INDUSTRIA MINERARIA DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

Addì 17 luglio 1951 in Grosseto

t r a

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI della Provincia di Grosseto rappresentata dal sig. ing. *Gaetano Carli* Capo Sezione Provinciale Esercenti Industria Mineraria assistito dal dott. *Alfredo Friuli* Direttore dell'Associazione medesima e dai signori dott. *Niccolò Pillitteri* e avv. *Gaetano Failla* per la Società Montecatini, ingegner *Giuseppe Majorana* per la Società Carlo Marchi, P. M. *Euripide Niccolaini* per la Società Ferromin, P.I. *Pogliani Carlo* per la Società S.T.I.M.A., ing. *Bonetti Alberto* per la Società Mineraria del Valdarno;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE MINATORI rappresentata dal suo Segretario sig. *Lucchesi Eraldo,* assistito dai signori: *Montemaggi Nello, Stefanelli Adolfo, Galeazzi Estevan;*

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) rappresentata dal sig. Ricci Alessandro:

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.) Sindacato Provinciale Minatori, rappresentata dal sig. *Conti Guido:*

si è stipulato quanto appresso a norma dell'art. 53 del contratto collettivo nazionale di lavoro 11 maggio 1950 per gli operai addetti all'industria mineraria e da valere per la provincia di Grosseto.

Art. 1.

Nei casi di lavori eseguiti all'interno in condizioni di particolare disagio, le percentuali di aumento sulla retribuzione di fatto (paga base, contingenza, rivalutazione) sulla indennità di sottosuolo, e sull'eventuale guadagno di cottimo, od eventuali premi di incentivo qualora sostituiscano il cottimo saranno le seguenti:

TEMPERATURA	UMIDITÀ minore di 80 %	UMIDITÀ fra 80 % e 85%	UMIDITÀ fra 85 % e 90%	UMIDITÀ maggiore di 90 %
29° 30%	8 %	8,8 %	9,20%	9,60%
30,1° 31°	8,5%	9,35%	9,77%	10,20%
31,1° 32°	9 %	9,90%	10,35%	10,80%
32,1° 33°	10 %	11 —%	11,50%	12 —%
33,1° 34°	14 %	15,40%	16,10%	16,80%
34,1° 35°	16 %	17,60%	18,40%	19,20%
35,1° 36°	34 %	37,40%	39,10%	40,80%
36,1° 37°	36 %	39,60%	41,40%	43,20%
oltre 37%	42 %	46,20%	48,30%	50,40%

La misura della temperatura verrà eseguita a m. 1,65 dal piano del cantiere.

Art. 2.

Nel caso di lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio ed obbligati a svolgersi malgrado gli accorgimenti della tecnica e precisamente:

a) presenza di incendi, limitatamente, però alle maestranze addette allo spegnimento stesso che soggiornano in ambiente tossico;

b) gas inerti laddove non sia possibile ventilare artificialmente;

c) scavi di pozzi e scavi di discenderie con abbondanti venute di acqua per cui sia necessario edurre a mezzo pompe.

I lavoratori interessati avranno diritto:

a) presenza di incendi: alla retribuzione ad economia (paga base, contingenza, rivalutazione) maggiorata del 9%, oltre al guadagno medio di cottimo realizzato dalla categoria alla quale gli operai appartengono.

b)-c) gas inerti e scavi di pozzi: i lavoratori saranno tenuti a prestare la loro opera per sei ore di lavoro a paga intera giornaliera (8 ore). Nel caso invece di otto ore di lavoro sarà corrisposta oltre alla paga intera giornaliera normale, la maggiorazione del 100% sulle due ore.

Art. 3.

Nel caso di lavori in cantiere di coltivazione, la cui altezza sia inferiore a metri 1,55 si applicherà una maggiorazione del 4%.

Art. 4.

Nel caso che il lavoratore sia costretto a lavorare in soggezione di acqua (stillicidio continuo o acqua al piede) sarà corrisposta una maggiorazione del 12%.

Art. 5.

Per quanto riguarda le polveri silicee le parti si richiamano alle vigenti disposizioni di legge sulla materia.

Art. 6.

Agli operai lavoranti nei riflussi generali, e cioè nelle gallerie collettrici dell'aria di numerosi cantieri, nei soli tronchi situati a valle dell'ultimo cantiere o giro d'aria, verso il pozzo di uscita: ove esista temperatura indennizzabile, la percentuale di maggiorazione di cui all'art. 1 sarà ulteriormente maggiorata del 5%.

Ove non esista temperatura indennizzabile si applicherà la percentuale di maggiorazione del 4%.

Art. 7.

Ai lavoratori esclusivamente addetti alla carica di accumulatori all'interno, per la durata stabilita forfettariamente in due ore giornaliere, verrà corrisposta la maggiorazione del 9%.

Art. 8.

Ai lavoratori delle varie categorie, che prestano la loro opera in diversi cantieri indennizzati, sarà corrisposta la percentuale di maggiorazione corrispondente alla media delle indennità di temperatura e soggezione di acqua, vigenti nei vari cantieri ove i lavoratori stessi prestano la loro opera.

Art. 9.

Con riferimento all'art. 13 del Contratto nazionale, per quanto concerne la eventuale sostituzione di qualche giorno festivo, le parti convengono di demandare ad accordi aziendali le stesse eventuali sostituzioni.

Art. 10.

Il presente accordo integrativo avrà decorrenza dal 1° luglio 1951; esso avrà la stessa durata e scadenza del Contratto collettivo nazionale di categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 12 LUGLIO 1955 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLA INDUSTRIA MINERARIA DELLA PROVINCIA DI SONDRIO

Addì 12 luglio 1955 in Sondrio

tra

la SEZIONE MINERARIA DELL'UNIONE INDUSTRIALI VALTELLINESI, rappresentata dai sigg. rag. *Carlo Fabi, Pasini Carlo* e geom. *Colzada,* assistiti dal Direttore dell'Unione stessa rag. *Giancarlo Zagnoni,*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Sondrio rappresentata dal sig. *Chiarelli Giulio,* assistito dal sig. *Bertelli Costante;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE rappresentata dal sig. dott. *Lorenzo Varani,* assistito dal sig. *Massera Aldo;* l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dai sigg. rag. *Sergio Confortola* e *Alesso Carmelo;*

a norma dell'art. 53 del Contratto collettivo nazionale del lavoro del 28 marzo 1953 si è stipulato il presente accordo da valere per gli operai addetti all'industria mineraria della provincia di Sondrio.

Art. 1.

LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI PARTICOLARE DISAGIO

Con riferimento all'art. 15 del Contratto nazionale di Lavoro, vengono fissate per i seguenti lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio, le percentuali di aumento qui di seguito specificate:

a) lavori in acqua all'interno delle miniere (quando l'operaio è costretto a lavorare con i piedi immersi nel l'acqua di altezza superiore a cm. 10 (o stillicidio continuo), 8 %.

b) nel caso in cui i lavori in galleria si svolgono in presenza di forti getti d'acqua sotto pressione che investono gli operai addetti ai lavori stessi, le parti si accorderanno direttamente per la determinazione del compenso dovuto.

c) lavori eseguiti in ambienti particolarmente polverosi, 6 %.

Art. 2.

GIORNI FESTIVI

Con riferimento all'art. 13 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 28 marzo 1953, l'eventuale sostituzione di qualche giorno festivo viene demandato ad accordi aziendali.

Art. 3.

APPLICAZIONE

Le percentuali di maggiorazione di cui al punto 1) devono essere calcolate sui nuovi minimi conglobati.

Art. 4.

DECORRENZA

Il presente accordo integrativo ha decorrenza dal 1° giugno 1955. Esso avrà la stessa durata e scadenza del Contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 980.

Norme sul trattamento economico e normativo dei salariati fissi dell'agricoltura della Toscana.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visto, per la Toscana, il contratto collettivo 2 aprile 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato tra le Unioni Agricoltori, le Federazioni Coltivatori Diretti e le Federazioni Braccianti e Salariati Agricoli C.G.I.L., le Federazioni Salariati e Braccianti Agricoli C.I.S.L., le Unioni Italiane del Lavoro, delle provincie di Firenze, Arezzo, Grosseto, Livorno, Lucca, Massa Carrara, Pisa, Pistoia e Siena; e tra le Unioni Agricoltori, le Federazioni Coltivatori Diretti e la C.I.S.N.A.L.-Terra, delle suddette provincie;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 21 della provincia di Firenze, in data 12 giugno 1961, del contratto sopra indicato depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la Toscana, il contratto collettivo 2 aprile 1960, relativo ai salariati fissi dell'agricoltura, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i salariati fissi dipendenti dalle imprese agricole della Toscana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 153, foglio n. 8. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 2 APRILE 1960, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA TOSCANA

Il giorno 2 aprile 1960 nella sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Firenze,

tra

le UNIONI PROVINCIALI AGRICOLTORI DI: FIRENZE, AREZZO, GROSSETO, LIVORNO, LUCCA, MASSA CARRARA, PISA, PISTOIA e SIENA, rappresentate rispettivamente da: principe dott. *Tommaso Corsini*, Presidente Unione Firenze; dott. *Lamberto Occhini*, Presidente Unione Arezzo; ingegnere *Felici Tonissi Bartolini*, Presidente Unione Grosseto; ing. *Giusto Cancellieri*, Presidente Unione Livorno; avv. *Gaetano Montauti*, Presidente Unione Lucca; avv. *Luigi Boldini*, Presidente Unione Massa Carrara, conte dott. *Orazio Sanminiatelli*, Presidente Unione Pisa; dott. *Vanni Torrigiani*, Presidente Unione Pistoia; conte dott. *Gerolamo Piccolomini*, Presidente Unione Siena, assistiti da: dott. *Roberto Ghelardoni*, direttore Unione Firenze; dott. *Giovanni Lachi*, Direttore Unione Arezzo: rag. *Eraldo Salusti*, Direttore Unione Grosseto; dott. *Ettore Mannucci*, Direttore Unione Livorno; dott. *Claudio Parducci*, Direttore Unione Lucca; dott. *Giuseppe Battaglia*, Direttore ff. Unione Massa Carrara; rag. *Luigi Caprioli*, Vice Direttore Unione Pisa; dott. *Aldo Cocco*, Direttore Unione Pistoia. geom. *Ferdinando Bianciardi*, Direttore Unione Siena:

le FEDERAZIONI PROVINCIALI COLTIVATORI DIRETTI delle predette provincie, rappresentate rispettivamente da: maestro *Carlo Alessi*, Presidente Federazione Firenze; on. dott *Brunetto Bucciarelli Ducci*, Presidente Federazione Arezzo; sig. *Anastasio Scolari*, Presidente Federazione Grosseto; cav. *Andrea Castellani*, Presidente Unione Livorno; sig. *Michele Angeli*, Presidente Unione Lucca; on. *Andrea Negrari*, Presidente Federazione Massa Carrara; dott. *Federico Tornar*, Presidente Federazione Pisa; on. sen. *Giorgio Braccesi*, Presidente Federazione Pistoia, avv. *Carlo Querci*, Presidente Federazione Siena; assistiti da: comm. rag. *Sergio Pietropolli*, Direttore Federazione Firenze; cav. uff. *Santi Meliciani*, Direttore Federazione Arezzo; sig. *Aldo Lorenzi*, Direttore Federazione Grosseto; cav. *Enzo Ercolini*, Direttore Federazione Livorno; gr. uff. *Mario Pelloni*, Direttore Federazione Lucca; dott. *Stefano Ballero*, Direttore Federazione Massa Carrara; cav. uff. *Delelmo Fuzzati*. Direttore Federazione Pisa; cav. *Seremo Ortolani*. Direttore Federazione Pistoia: signor *Orario Giuli*. Direttore Federazione Siena;

e

le FEDERAZIONI PROVINCIALI BRACCIANTI E SALARIATI AGRICOLI (C.G.I.L.) delle Provincie di: Firenze, Arezzo, Grosseto, Livorno, Lucca, Massa Carrara, Pisa, Pistoia e Siena, rappresentate rispettivamente da: sig. *Rolando Mensi*, per la Federbraccianti di Firenze; sig. *Primo Borri*, per la Federbraccianti di Arezzo; sig. *Giovanni Parlanti*, per la Federbraccianti di Grosseto; sig. *Giovanni Miniati*, per la Federbraccianti di Livorno; signor *Mario Macchiarini*, per la Federazione di Lucca; signor *Rolando Mensi*, per la Federbraccianti di Massa Carrara; sig. *Lauso Selmi*, per la Federbraccianti di Pisa: sig. *Carlo Breschi*, per la Federbraccianti di Pistoia; sig. *Armando Nucci*, per la Federbraccianti di Siena:

le FEDERAZIONI PROVINCIALI SALARIATI E BRACCIANTI AGRICOLI (C.I.S.L.) delle predette provincie, rappresentate da: sig. *Carlo Romei*, per la Federazione di Firenze; sig. *Antonio Buratti*, per la Federazione di Arezzo; sig. *Folco Magagnini*, per la Federazione di Grosseto; sig. *Primo Barsacchi*, per la Federazione di Livorno; sig. *Delfo Fenili*, per la Federazione di Lucca; dottore *Adriano Menconi*, per la Federazione di Massa Carrara; sig. *Jacopo Zaccagnini*, per la Federazione di Pisa; sig. *Valerio Beneforti*, per la Federazione di Pistoia; sig. *Enzo Grazzini*, per la Federazione di Siena:

la UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) delle provincie suddette, rappresentate dai signori: *Ettore Seghi*, Segretario provinciale U.I.L. Firenze e *Giuseppe Pantalei* responsabile del Settore Terra di Firenze;

Visto il Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Salariati Fissi dell'Agricoltura, stipulato in Roma il 26 marzo 1960 fra la Confederazione Generale della Agricoltura Italiana, la Federazione Nazionale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Nazionale Braccianti, Salariati agricoli e Maestranze Qualificate e Specializzate, la Federazione Italiana Salariati Braccianti Agricoli e Maestranze specializzate F.I.S.B.A. aderente alla C.I.S.L., il Sindacato Nazionale Salariati e Braccianti della U.I.L.-Terra;

si è stipulato il presente Contratto collettivo regionale di lavoro per i Salariati Fissi dell'Agricoltura da valere per le provincie di: Firenze, Arezzo, Grosseto, Livorno, Lucca, Massa Carrara Pisa, Pistoia e Siena.

Il giorno 2 aprile 1960 nella sede dell'Unione Agricoltori della Provincia di Firenze,

tra

le UNIONI PROVINCIALI AGRICOLTORI DI: FIRENZE, AREZZO, GROSSETO, LIVORNO, LUCCA, MASSA CARRARA, PISA, PISTOIA E SIENA, rappresentate rispettivamente da: prin-

cipe dott. *Tommaso Corsini,* Presidente Unione Firenze; dott. *Lamberto Occhini,* Presidente Unione Arezzo; ing. *Felice Tonissi Bartolini,* Presidente Unione Grosseto; ing. *Giusto Cancellieri,* Presidente Unione Livorno; avv. *Gaetano Montauti,* Presidente Unione Lucca; avv *Luigi Boldini,* Presidente Unione Massa Carrara; conte dott. *Orazio Sanminiatelli,* Presidente Unione Pisa; dott. *Vanni Torrigiani,* Presidente Unione Pistoia; conte dott. *Gerolamo Piccolomini,* Presidente Unione Siena; assistiti da: dott. *Roberto Ghelardoni,* Direttore Unione Firenze; dott. *Giovanni Lachi,* Direttore Unione Arezzo; rag. *Eraldo Salusti,* Direttore Unione Grosseto; dott. *Ettore Mannucci,* Direttore Unione Livorno; dott. *Claudio Parduci,* Direttore Unione Lucca; dott. *Giuseppe Battaglia,* Direttore ff. Unione Massa Carrara; rag. *Luigi Capricli,* Vice Direttore Unione Pisa; dott. *Aldo Cocco,* Direttore Unione Pistoia; geom. *Ferdinando Bianciardi,* Direttore Unione Siena;

le Federazioni Provinciali Coltivatori Diretti delle predette provincie, rappresentate rispettivamente da: maestro *Carlo Alessi,* Presidente Federazione Firenze; on. dott. *Brunetto Bucciarelli Ducci,* Presidente Federazione Arezzo; sig. *Anastasio Scolari,* Presidente Federazione Grosseto; cav. *Andrea Castellani,* Presidente Unione Livorno; sig. *Michele Angeli,* Presidente Unione Lucca; on. *Andrea Negrari,* Presidente Federazione Massa Carrara; dott. *Federigo Tornar,* Presidente Federazione Pisa; on. sen. *Giorgio Braccesi,* Presidente Federazione Pistoia; avv. *Carlo Querci,* Presidente Federazione Siena; assistiti da: comm. rag. *Sergio Pietropolli,* Direttore Federazione Firenze; cav. uff. *Santi Meliciani,* Direttore Federazione Arezzo; signor *Aldo Lorenzi,* Direttore Federazione Grosseto; cav. *Enzo Ercolini,* Direttore Federazione Livorno; gr. uff. *Mario Pelloni,* Direttore Federazione Lucca; dottor *Stefano Ballero,* Direttore Federazione Massa Carrara; cav. uff. *Delelmo Fuzzati,* Direttore Federazione Pisa; cav. *Sereno Ortolani,* Direttore Federazione Pistoia; sig. *Orario Giuli,* Direttore Federazione Siena;

e

la C.I.S.N.A.L.-Terra per le provincie di Firenze, Arezzo, Grosseto, Livorno, Lucca, Massa Carrara, Pisa, Pistoia e Siena; rappresentante dal sig. *Perrini Achille* Segretario dell'Unione Provinciale della C.I.S.N.A.L. di Firenze assistito dal sig. rag. *Burzi Giulio,* Capo Ufficio Sindacale;

Visto il Patto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Salariati Fissi dell'Agricoltura, stipulato in Roma il 26 marzo 1960 fra la Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, la Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti e la Federazione Nazionale Salariati e Braccianti agricoli aderente alla C.I.S.N.A.L.;

si è stipulato il presente Contratto Collettivo Regionale di lavoro per i Salariati Fissi dell'Agricoltura da valere per le provincie di: Firenze, Arezzo, Grosseto, Livorno, Lucca, Massa Carrara, Pisa, Pistoia e Siena.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro agricolo ed i salariati fissi della Regione Toscana.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi e la cui retribuzione, riferita di regola ad anno viene corrisposta mensilmente, a norma dei contratti collettivi provinciali e delle consuetudini locali.

Le qualifiche e le denominazioni dei lavoratori appartenenti a tale categoria saranno stabilite nei contratti collettivi provinciali, sulla base delle mansioni ad essi affidate da precisarsi nei contratti stessi.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEL SALARIATO FISSO

L'assunzione del salariato fisso è disciplinata dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Tra il datore di lavoro ed il salariato fisso, all'atto della assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro a valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo allegato al presente contratto collettivo.

In tale contratto saranno precisate la qualifica e le mansioni attribuite al salariato fisso, la data di inizio del rapporto di lavoro ed il salario spettante in base a quanto stabilito nel contratto collettivo provinciale nonchè le modalità di pagamento.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

La durata del contratto individuale di lavoro, in base alla legge 15 agosto 1949, n. 533 e successiva legge 26 novembre 1955, n. 1161, non può essere inferiore a due annate agrarie e al termine del biennio il contratto si intende tacitamente rinnovato per un altro biennio e così di seguito, qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmato dalle parti.

Art. 6.

MANSIONI DEL SALARIATO FISSO

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto.

Il datore di lavoro può in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente alla attività svolta se è a lui più vantaggioso nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Trascorso il termine di due mesi il salariato fisso è considerato stabilmente adibito alle nuove mansioni ed acquista la nuova qualifica.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Le organizzazioni provinciali concorderanno l'istituzione di un libretto sindacale di lavoro sul quale, a cura del datore di lavoro ed alla presenza del lavoratore, sarà annotata la qualifica del lavoratore stesso.

Nel libretto saranno altresì effettuate tutte le registrazioni inerenti al rapporto di lavoro.

Il libretto sindacale sarà ritirato dal datore di lavoro e dal salariato fisso presso le rispettive organizzazioni provinciali.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro è tenuto di norma a consegnare al lavoratore gli attrezzi e gli utensili necessari per il lavoro al quale viene adibito.

Gli attrezzi e gli utensili consegnati al lavoratore vengono annotati sul libretto sindacale con l'indicazione del loro stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato i predetti attrezzi ed utensili ed in genere quanto gli è stato consegnato dal datore di lavoro.

Qualora, per consuetudine locale, gli attrezzi e gli utensili siano forniti dal lavoratore, allo stesso sarà corrisposto, a titolo di contributo per il consumo degli stessi, un compenso forfettario da concordarsi fra le parti.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del salariato fisso viene fatta attraverso un periodo di prova, la cui durata massima è fissata in trenta giorni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto, senza obbligo di preavviso e di indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recedere al contratto non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

Il salariato fisso che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro e non intenda rimanere in servizio avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti, in base alla retribuzione prevista per la sua categoria.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva ed il servizio prestato si computa nell'anzianità del salariato fisso.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e per la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Non è ammessa l'assunzione al lavoro dei ragazzi che non abbiano compiuto il quattordicesimo anno di età.

Art. 11

ORARIO DI LAVORO

La durata media normale del lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le 48 ore settimanali.

Per i salariati fissi non addetti alla cura ed al governo del bestiame, la distribuzione delle ore lavorative nella giornata sarà fatta secondo le esigenze delle singole aziende con intervalli non superiori alle due ore nei periodi autunnale, invernale e primaverile e alle ore quattro nel periodo estivo, salvo accordi diversi intervenuti fra i datori di lavoro ed i salariati fissi.

La durata dell'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è stabilita nel modo seguente:

novembre, dicembre, gennaio, ore 7;

febbraio, marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre, ore 8;

giugno, luglio, agosto, ore 9.

Per i salariati fissi addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo delle relative prestazioni, le organizzazioni provinciali determinano, nella stessa sede, il numero dei capi e le mansioni affidate ai salariati fissi rispettando la media annua di otto ore giornaliere di effettivo lavoro.

Quando il salariato fisso abbia una dotazione di bestiame inferiore a quella completa, prevista in base al disposto del comma precedente nel contratto collettivo provinciale, sarà adibito ad altre mansioni per un numero di ore proporzionato alla dotazione mancante, nell'ambito dell'orario vigente per i salariati fissi addetti al lavoro dei campi.

Quando invece, per particolari esigenze aziendali, la dotazione di bestiame sia superiore a quella normale fissata dal contratto collettivo provinciale, il salariato fisso, per il periodo in cui si verifica tale fatto, ha diritto, per ogni capo in soprannumero e ad una adeguata riduzione di mansioni oppure alla retribuzione corrispondente al maggior lavoro che la eccedente dotazione comporta.

I contratti collettivi provinciali debbono disciplinare nei particolari tale materia.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario · quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 11;

b) lavoro notturno allo scoperto: quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro notturno al coperto: quello eseguito dalle ore 21 alle ore 6 solari:

d) lavoro festivo: quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi di cui all'art. 14.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere. Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere, perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui al penultimo comma del presente articolo.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

lavoro straordinario · 20 %;

lavoro festivo: 40 %;

lavoro notturno: 40 %.

Le maggiorazioni di cui sopra si assommano quando il lavoro è straordinario e festivo, straordinario e notturno, festivo e notturno.

Per il lavoro notturno, quando questo cade in regolari turni e per il lavoro domenicale quando venga concesso il riposo compensativo, si farà invece luogo ad una maggiorazione del 10 % sulla retribuzione.

Non si fa luogo a maggiorazione per lavoro notturno quando questo riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura di salariato fisso, mansioni che per la loro natura e per esigenze tecniche debbono eseguirsi anche di notte e delle quali si terrà conto in sede di determinazione del salario.

I generi in natura da considerarsi ai fini della applicazione delle percentuali indicate nel quarto comma del presente articolo sono esclusivamente quelli previsti nei contratti provinciali come facenti parte integrante del salario.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

I salariati fissi hanno diritto ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Per i salariati fissi addetti al bestiame e per quelli aventi particolari mansioni la regolamentazione del riposo settimanale, in applicazione dell'art. 8 della legge 22 febbraio 1934, n. 370 è demandata ai contratti collettivi provinciali di lavoro, fermo restando il disposto dell'art. 1, n. 6, 7 e 8 della legge stessa.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il primo dell'anno;

2) Il giorno dell'Epifania;

3) Il giorno della festa di S. Giuseppe;

4) Il 25 aprile, anniversario della Liberazione;

5) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;

6) Il giorno dell'Ascensione;

7) Il giorno del Corpus Domini;

8) Il 1° maggio, festa del Lavoro;

9) Il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;

10) Il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo.

11) Il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria;

12) Il 1° novembre, Ognissanti;

13) Il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale;

14) L'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;

15) Il 25 dicembre, giorno di Natale,

16) Il 26 dicembre, S. Stefano;

17) La festa del Patrono del luogo.

Per il trattamento economico da praticarsi ai salariati fissi nei giorni di festività nazionali ed infrasettimanali valgono le disposizioni di cui alle legge 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 15.

RETRIBUZIONE DEL SALARIATO FISSO

I contratti collettivi provinciali di lavoro debbono stabilire la retribuzione spettante ad ogni figura di salariato fisso, da essi contratti contemplata in relazione al disposto dell'art. 2 nonchè le relative modalità di pagamento.

Gli elementi che costituiscono la detta retribuzione sono:

a) la paga base;

b) la contingenza;

c) i generi in natura quando siano corrisposti per patto o per consuetudine.

Ove il contratto collettivo provinciale faccia obbligo della concessione ai salariati fissi capo famiglia dell'alloggio e degli annessi (orto, porcile, pollaio), il contratto stesso deve stabilirne il valore sostitutivo per il caso di mancata concessione.

Tale valore viene assunto anche ai fini del calcolo della gratifica natalizia e dell'indennità di anzianità.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente:

Uomini:

Dai 18 ai 65 anni compiuti:	100 %	dell'unità piena uomo.
Dai 65 ai 70 anni compiuti:	80 %	
Dai 17 ai 18 anni compiuti:	80 %	
Dai 16 ai 17 anni compiuti:	75 %	
Dai 15 ai 16 anni compiuti:	60 %	
Dai 14 ai 15 anni compiuti:	50 %	

Donne:

Dai 17 ai 60 anni compiuti:	70 %	dell'unità piena uomo.
Dai 60 ai 65 anni compiuti:	62 %	
Dai 16 ai 17 anni compiuti:	62 %	
Dai 15 ai 16 anni compiuti:	55 %	
Dai 14 ai 15 anni compiuti:	50 %	
Donne capo famiglia:	75 %	

Indipendentemente da quanto sopra in sede di determinazione delle tabelle salariali provinciali, tenuto conto delle varie situazioni ambientali, sarà data applicazione al principio contenuto nella Convenzione n. 100 del B.I.T concernente l'uguaglianza di remunerazione fra la mano d'opera maschile e la mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale.

Oltre il 70° anno di età per gli uomini e il 65° anno di età per le donne, la paga, in misura ridotta, sarà concordata direttamente fra le parti, con atto scritto.

Nella categoria « Uomini dai 17 ai 18 anni compiuti » si intendono compresi i salariati fissi dai 18 anni ai 65 anni di età aventi una minorata efficienza produttiva, resultante da certificazione rilasciata dall'Ufficiale Sanitario comunale.

Art. 17.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 22 giornate del salario globale composto della paga base, della contingenza e dei generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e di posticipata assunzione nel corso dell'annata in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 18.

MALATTIA ED INFORTUNIO

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di sei mesi a datare dal primo giorno della malattia. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità, è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione della indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè della indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Nei casi previsti dal 1° comma il trattamento economico è quello posto a carico degli istituti previdenziali.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato fisso coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione ed a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso e di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 19.

DIARIE

Per i salariati fissi che, comandati fuori azienda, sono costretti a consumare il pasto o a pernottare fuori dell'Azienda stessa, sarà praticato il seguente trattamento:

a) rimborso delle spese di viaggio;
b) rimborso delle spese di vitto;
c) rimborso delle spese di pernottamento.

Le spese suddette saranno rimborsate solo su presentazione di regolari documenti giustificativi.

E' in facoltà delle parti concordare preventivamente in forma forfettaria tali rimborsi.

Le ore impiegate dal salariato fisso nel viaggio sono considerate ore lavorative.

Art. 20.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di giorni 10 e, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie del salariato fisso, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri del prestatore di lavoro.

Art. 21

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie, per gli assegni familiari nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni di legge vigenti.

Art. 22.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di legge vigenti.

Art. 23.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuito, durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta sul salario da parte del datore di lavoro. Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 24.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata e per il richiamo alle armi dei salariati fissi valgono le disposizioni di cui al decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303 e della legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 25.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti anche per quanto concerne i crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal precedente datore di lavoro.

Art. 26.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene al rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore dell'azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro o chi per esso debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina di lavoro da parte del salariato fisso dà luogo, a seconda della gravità della mancanza, alla applicazione delle seguenti sanzioni:

1) *Trattenuta fino al massimo di due ore di salario*:

a) nel caso in cui senza un giustificato motivo, il salariato fisso si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda, o ne anticipi la cessazione;

b) nel caso in cui per negligenza, il salariato fisso arrechi lievi danni all'azienda, al bestiame, agli attrezzi, alle macchine;

c) nel caso in cui il salariato fisso si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

2) *Trattenuta di una giornata di salario nei casi di recidiva e di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto* 1);

3) *Licenziamento in tronco senza preavviso nè indennità di licenziamento nei seguenti casi*:

a) insubordinazione grave non provocata verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame, agli stabili;

c) assenza ingiustificata dal lavoro per tre giorni consecutivi;

d) recidiva per le mancanze che abbiano dato luogo alle sanzioni previste al punto 2);

e) condanne penali per reati inerenti il rapporto di lavoro o per reati infamanti commessi nell'ambito dell'azienda o per reati commessi a danno dell'azienda;

f) in tutti gli altri casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro.

Gli importi delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a opere di beneficenza.

Sorgendo controversia circa l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal presente articolo si procederà al tentativo di conciliazione ai sensi dello art. 28 del presente Contratto collettivo.

Art. 27.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Per la cessazione del rapporto di lavoro valgono le seguenti norme:

A) In caso di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, salvo i casi di licenziamento in tronco per i motivi previsti all'art. 26, al salariato fisso che abbia compiuto almeno un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda è dovuta una indennità di anzianità nella misura di cui appresso:

a) per ogni anno di servizio prestato e con anzianità massima dall'ottobre 1922 e fino al 31 gennaio 1944: 3 giornate della retribuzione contrattuale per ogni anno;

b) dal 1° febbraio 1944: sette giornate della retribuzione contrattuale per ogni anno;

B) In caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, al salariato fisso è dovuta, con anzianità massima dal 1° febbraio 1951, una indennità pari a sette giornate della retribuzione contrattuale per ogni anno;

C) La retribuzione da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima alla quale il salariato fisso ha diritto alla data della cessazione del rapporto di lavoro;

D) Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione della detta indennità deve computarsi, per dodicesimi, anche per eventuali frazioni di anno;

E) In caso di morte del salariato fisso l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base allo art. 2122 del Codice civile;

F) Qualora il salariato fisso deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, ecc.) per un periodo di sei mesi dalla data del decesso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e salariato fisso in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti stesse non raggiungano l'accordo direttamente, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali provinciali, le quali, attraverso una commissione paritetica, costituita da un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni provinciali interessate, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

La denuncia della vertenza dovrà essere motivata e presentata dall'una all'altra organizzazione sindacale interessata entro e non oltre 15 giorni dalla data in cui una delle parti ha chiesto l'intervento della propria organizzazione sindacale.

Il tentativo di amichevole componimento dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data della denuncia della vertenza.

Non è ammesso diretto intervento da parte della organizzazione dei lavoratori nei confronti del datore di lavoro e viceversa.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e per l'interpretazione del presente contratto, come dei contratti collettivi provinciali, saranno esaminate dalle associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Tutte le disposizioni sopra concordate non modificano le condizioni di miglior favore che fossero state applicate di fatto nelle singole aziende.

Art. 31

EFFICACIA DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto regionale sono impegnative per le organizzazioni contraenti le quali, se necessario, interverranno per la loro piena osservanza.

Art. 32.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto regionale ha la durata inizial di due anni a decorrere dal 1° febbraio 1960. Esso intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qu lora non disdettato da una delle parti contraenti a meno sei mesi prima della scadenza a mezzo di cart lina raccomandata con ricevuta di ritorno. La par che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla contr parte le sue proposte quattro mesi prima della sca denza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali co troproposte avrà inizio un mese dopo la presentazion

Il presente Contratto regionale conserverà la su efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

ALLEGATO

Contratto individuale di lavoro di assunzione per salariati fis

(*Art. 4 Contratto Collettivo Regionale*)

L'anno .... addì .... in ....

con la presente privata scrittura da valere a tutti gli effetti s conviene.

Il Sig. .... Conduttore dell'Aziend agricola denominata .... posta

Comune di .... Frazione di.. ....

assume alle dipendenze della predetta Azienda a decorrere dal..

.... quale Salariato fisso con la qualifica

e le mansioni di .... e con il salario

mensile di L.. .... (.......... .)

il Lavoratore .... nato a. ....

....

Il presente Contratto individuale di lavoro è disciplinato dalle norme sindacali e di legge vigenti per la categoria.

Il salario sarà corrisposto a mensilità posticipate entro l'ultimo giorno del mese di competenza.

.... il ....

IL SALARIATO FISSO

....

IL DATORE DI LAVOR

....

Visti il contratto e l'allegato che precedono.

Visto, *Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:

SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 981.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane delle provincie di Arezzo, Siena, Pistoia e Livorno.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Arezzo, il contratto collettivo 21 marzo 1955, e relativi tabelle e regolamento per l'apprendistato, per gli operai dipendenti da aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale dell'Artigianato, la Federazione Provinciale Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. - la Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L. - l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori U.I.L. cui ha aderito, in data 6 febbraio 1959, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Visto, per la provincia di Siena, il contratto collettivo 11 dicembre 1958, e relativa tabella, per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra la Unione Provinciale Senese degli Artigiani, l'Associazione Provinciale Artigianato Senese e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Visti, per la provincia di Pistoia;

— l'accordo collettivo 29 febbraio 1956, per i dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani, l'Artigianato Pistoiese e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. - l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. - la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

— l'accordo collettivo 29 febbraio 1956, relativo al trattamento salariale per i dipendenti dalle aziende artigiane, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo in pari data;

Visto, per la provincia di Livorno, l'accordo collettivo 6 giugno 1950, per i dipendenti da aziende artigiane, stipulato tra l'Associazione Artigiani e la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 2 della provincia di Arezzo, in data 14 giugno 1960, n. 4 della provincia di Siena, in data 31 ottobre 1960, n. 1 della provincia di Pistoia in data 18 giugno 1960, n. 7 della provincia di Livorno, in data 30 luglio 1960, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività artigiane per le quali sono stati stipulati

— per la provincia di Arezzo, il contratto collettivo 21 marzo 1955;

— per la provincia di Siena, il contratto collettivo 11 dicembre 1958;

— per la provincia di Pistoia, gli accordi collettivi 29 febbraio 1956;

— per la provincia di Livorno, l'accordo collettivo 6 giugno 1950;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili, per quanto riguarda le attività artigiane per le quali sono stati stipulati appositi contratti collettivi nazionali con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale di categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane esercenti le attività indicate nei contratti e negli accordi di cui al primo comma, delle provincie di Arezzo, Siena, Pistoia e Livorno.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 11 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 153, foglio n. 3. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 21 MARZO 1955 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI AREZZO

L'anno 1955, addì 21 del mese di marzo, in Arezzo, presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O., rappresentato dal dott. *Umberto Mugnai*, Capo del Servizio Rapporti di Lavoro

tra

l'Associazione Provinciale dell'Artigianato di Arezzo, rappresentata dal suo Presidente cav. *Ruggero Donati*, assistito dal Segretario dott. *Guido Goti* e dai signori geom. *Enzo Tenti* e *Virgilio Malatesti*;

la Federazione Provinciale Artigiani di Arezzo, rappresentata dal suo Presidente senatore *Gervasi Galliano*, assistito dal Segretario sig. *Piero Del Buono*,

e

la Camera Confederale della Provincia di Arezzo, rappresentata dal Segretario sig. *Emilio Manni*, assistito dai sigg.: *Francesco Andreini*, *Vasco Acciai* e *Claudio Morello*;

la Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.), rappresentata dal Segretario responsabile rag. *Olinto Landini*, assistito dai sigg.: *Ugo Biagiotti* e *Rodolfo Nocentini*;

la Unione Provinciale Sindacati Lavoratori (U.I.L.), rappresentata dal Segretario sig. *Giampiero Giustini*, assistito dal sig. *Ivo Bizzarri*,

viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per gli operai dipendenti da tutte le aziende artigiane della Provincia di Arezzo.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione del personale verrà effettuata in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equivalente;

b) libretto di lavoro;

c) tessera assicurativa, se provvisto;

d) libretto della Cassa Mutua Malattie;

e) stato di famiglia;

f) eventuali documenti per ottenere la corresponsione degli assegni per i familiari a carico.

E' in facoltà del datore di lavoro di richiedere al dipendente il certificato penale di data non anteriore ai tre mesi.

L'operaio dovrà inoltre dichiarare la propria residenza e segnalare gli eventuali cambiamenti.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro si intende effettuata con un periodo di prova di due settimane, eccezion fatta per gli apprendisti ai quali si applica l'art. 3 dell'allegato Regolamento per l'Apprendistato.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso nè indennità.

Il dipendente non confermato, o che per suo conto non intenda proseguire nel rapporto di lavoro, avrà diritto al pagamento della retribuzione fissata contrattualmente per la categoria per la quale è stato assunto e per il periodo di lavoro effettivamente compiuto.

Trascorso il periodo di prova, l'anzianità del dipendente decorre dal primo giorno della sua assunzione a tutti gli effetti.

Art. 4.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

a) la categoria e le mansioni affidate al dipendente;

b) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 5.

QUALIFICHE

I dipendenti artigiani si suddividono nelle seguenti categorie:

a) operai specializzati;

b) operai qualificati e donne di 1ª categoria;

c) manovali specializzati o operai comuni e donne di 2ª categoria;

d) manovali comuni e donne di 3ª categoria;

e) apprendisti.

Sono considerati *operai specializzati* tutti coloro che compiono lavori finiti la cui corretta esecuzione richieda specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite attraverso un tirocinio ed una notevole preparazione tecnica, che siano idonei alla lettura del disegno e che in assenza dell'imprenditore possano sostituirlo nella produzione.

Sono considerati *operai qualificati e donne di 1ª categoria* tutti coloro che pur eseguendo lavori finiti non abbiano le capacità degli operai specializzati, pur avendo delle specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite durante il periodo di tirocinio.

Sono considerati *manovali specializzati o operai comuni e donne di 2ª categoria*, tutti coloro che compiono lavori comuni che non richiedono specifiche capacità, ma solo attitudini, e cioè coloro che aiutano gli operai specializzati e qualificati partecipando direttamente alla lavorazione.

Sono invece considerati *manovali comuni e donne di 3ª categoria* tutti coloro che eseguono lavori per la cui esecuzione non sono richieste le cognizioni e le capacità proprie del lavorante.

Per gli apprendisti valgono le norme di cui all'allegato Regolamento.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con le eccezioni e le deroghe relative.

Art. 7.

LAVORO A COTTIMO

Nel caso di lavoro a cottimo, singolo o collettivo, le tariffe dovranno essere determinate in maniera che al lavoratore o ai lavoratori di normale capacità lavorativa sia consentito un guadagno non inferiore all'8% oltre alla paga oraria di fatto.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario s'intende quello prestato in ore eccedenti l'orario normale.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere e le dodici ore settimanali.

Per lavoro notturno s'intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

Per lavoro festivo s'intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale. Non si considera lavoro festivo quello prestato nei giorni di domenica quando al dipendente sia concesso il riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti

a) lavoro straordinario diurno: per la prima ora 12%,
idem idem per le ore successive 15%

b) lavoro festivo: (domenica o giorno di riposo compensativo) 20%

c) lavoro straordinario festivo (oltre l'8ª ora) 30 %

d) lavoro straordinario notturno (dalle 22 alle 6) 30%

Le percentuali di cui sopra saranno calcolate sulla paga oraria di fatto e non sono cumulabili in quanto la maggiore assorbe la minore.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed il giorno di riposo compensativo settimanale non domenicale. Qualora il dipendente presti la propria opera nelle suddette festività, gli sarà corrisposta la retribuzione per le ore lavorate con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Art. 10.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Per le festività nazionali ed infrasettimanali e relativo trattamento economico si fa specifico riferimento alle leggi 27 maggio 1949, n. 260 e 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 11

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica. Il personale che non fruisce del riposo settimanale in coincidenza con la domenica, dovrà beneficiare del riposo in altro giorno della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONI DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, il dipendente potrà richiedere il suo licenziamento con diritto al preavviso, alla indennità di anzianità ed agli altri diritti eventualmente maturati.

Il termine di 15 giorni potrà essere prorogato previo accordo fra le competenti Associazioni sindacali.

Art. 13.

INTERRUZIONE DI LAVORO E RECUPERI

In caso di interruzione di lavoro di breve durata, dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i trenta minuti nella giornata. In caso che la interruzione di lavoro superi i trenta minuti nella giornata e il lavo-

ratore sia trattenuto dal datore di lavoro, lo stesso avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza, ivi compresi i periodi di sosta.

E' ammesso il recupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste e indipendenti dalla volontà delle parti, entro i 45 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta la perdita.

Detto recupero non potrà comunque superare il limite di un'ora al giorno.

Art. 14.

CHIAMATA ALLE ARMI

Per i chiamati e richiamati alle armi valgono le norme di legge.

La chiamata o il richiamo alle armi saranno considerati utili come anzianità di servizio ai soli effetti della indennità di licenziamento, purchè il lavoratore si presenti alla ditta per riprendere servizio, entro trenta giorni dalla data del congedo.

Art. 15.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa specifico riferimento alle norme di legge.

Art. 16.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale si fa riferimento alle norme vigenti in materia.

Art 17.

FERIE

I lavoratori che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda avranno diritto ad un periodo di ferie di giorni 9 (ore 72), possibilmente continuativi e retribuiti con la paga oraria di fatto.

In caso di ferie collettive, di licenziamento o di dimissioni, al lavoratore che non abbia maturato il diritto alle ferie annuali, spetterà il godimento di tanti dodicesimi di ferie per quanti sono i mesi di effettivo servizio.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate mese intero.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai dipendenti che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda verrà corrisposta una gratifica natalizia nella misura di 160 ore della paga di fatto in corso nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il dipendente avrà diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato, considerando mese interi le frazioni di mese superiori a 15 giorni e trascurando le frazioni di mese fino a quindici giorni.

In caso di licenziamento o di dimissioni la gratifica natalizia sarà corrisposta in base alla retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 19.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di assenza per malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di cinque mesi, durante i quali matura l'anzianità a tutti gli effetti.

Le assenze di cui al comma precedente devono essere comunicate dal lavoratore all'azienda entro il terzo giorno, salvo casi di giustificato impedimento.

Il datore di lavoro ha diritto di far controllare lo stato di malattia del lavoratore da un medico di sua fiducia.

Qualora al termine del periodo di conservazione del posto il dipendente non sia in grado di riprendere il lavoro e l'azienda provveda al suo licenziamento, questi avrà diritto alla intera indennità di anzianità, ivi compresa indennità sostitutiva del preavviso.

Ove l'azienda non proceda al licenziamento dell'operaio il rapporto rimane sospeso con la sola decorrenza della indennità di anzianità.

Art. 20.

RETRIBUZIONE

La retribuzione oraria del personale maschile e femminile è quella risultante dalle tabelle allegate.

Le dette retribuzioni subiranno variazioni solo nel caso in cui si verifichino modificazioni nel costo della vita — con effetto dal 31 marzo 1955 — rilevate dall'Ufficio Centrale di Statistica, limitatamente ai punti di variazione che operano nella indennità di contingenza dei settori industriale e commerciale.

Il valore del punto per il personale non apprendista viene fissato nelle misure risultanti dalla seguente tabella:

UOMINI

Operai specializzati:			
Superiori ai 20 anni	L.	10,03	giornaliere
Dai 18 ai 20 anni	»	9,75	»
Operai qualificati:			
Superiori ai 20 anni	»	9.01	»
Dai 18 ai 20 anni	»	8.74	»
Operai comuni e manovali specializzati:			
Superiori ai 20 anni	L.	8.53	»
Dai 18 ai 20 anni	»	7,96	»
Dai 16 ai 18 anni	»	6,28	»

Manovali comuni:

Superiori ai 20 anni	L.	8,—	giornaliere
Dai 18 ai 20 anni	»	7.47	»
Dai 16 ai 18 anni	»	5,91	»
Sotto i 16 anni	»	4,11	»

DONNE

Donne di 1ª categoria:

Superiori ai 20 anni	»	7,57	giornaliere
Dai 18 ai 20 anni	»	6,33	»

Donne di 2ª categoria:

Superiori ai 20 anni	L.	7,16	»
Dai 18 ai 20 anni	»	6,—	»

Donne di 3ª categoria:

Superiori ai 20 anni	L.	6,72	»
Dai 18 ai 20 anni	»	5,65	»
Dai 16 ai 18 anni	»	5,05	»
Sotto i 16 anni	»	4,07	»

Ai fini della semplificazione contabile, gli importi giornalieri di variazione di ciascun bimestre, ottenuti moltiplicando i valori di cui sopra per il numero dei punti di variazione dell'indice, saranno arrotondati ai 50 centesimi superiori.

Le frazioni aggiunte per arrotondamento non si cumulano nei movimenti successivi che saranno calcolati partendo dalla base in relazione agli importi arrotondati.

Art. 21.

PREAVVISO

Il licenziamento del dipendente non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno purché preceduto da un preavviso di una settimana.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto a corrispondere all'altra parte una indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso o fino al completamento del medesimo, ove il preavviso sia stato notificato per un periodo di tempo inferiore.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del lavoratore.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO ED IN CASO DI MORTE

All'operaio non in prova licenziato dall'azienda non per motivi disciplinari verrà corrisposta per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso la stessa azienda una indennità di:

giorni 2 di paga oraria di fatto (16 ore) per ogni anno di anzianità maturata precedentemente alla entrata in vigore del presente contratto;

giorni 4 di paga oraria di fatto (32 ore) per ogni anno di anzianità maturata successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

Trascorso il 1° anno di anzianità le frazioni di anno si computano in dodicesimi, con l'esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di anzianità nella misura di cui sopra verrà corrisposta anche in caso di morte del lavoratore.

Art. 23.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni, all'operaio che abbia terminato il periodo di apprendistato da almeno 2 anni, l'azienda è tenuta a corrispondere le seguenti aliquote dell'indennità di anzianità previste dall'art. 22:

1°) 50 % per gli operai aventi un'anzianità presso la stessa azienda da 2 a 5 anni;

2°) 75 % per gli operai aventi un'anzianità presso la stessa azienda da 5 a 10 anni;

3°) 100 %per gli operai aventi un'anzianità presso la stessa azienda superiore a 10 anni.

Il 100 % della indennità di licenziamento verrà corrisposto anche agli operai dimissionari per raggiunti limiti di età e cioè a 55 anni se donne e 60 anni se uomini, per malattia ed infortunio, per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 24.

NORME DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità:

a) con richiamo verbale o scritto, il quale potrà essere inflitto al dipendente che commetta durante il lavoro mancanze disciplinari o morali di lieve entità non specificate negli articoli 25 e 26;

b) con multa fino all'importo di tre ore di paga di fatto;

c) con la sospensione dal lavoro sino al massimo di tre giorni;

d) con licenziamento senza preavviso nè eventuale indennità.

Art. 25.

MULTE E SOSPENSONI

La Ditta potrà infliggere la multa di cui alla lettera *b)* dell'articolo precedente all'operaio:

a) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che si assenti temporaneamente dal lavoro senza giustificato motivo;

c) che non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con evidente negligenza;

d) che guasti, per disattenzione, il materiale della azienda o il materiale in lavorazione oppure che non avverta subito il titolare di evidenti guasti agli apparecchi ad esso affidati o di eventuali irregolarità nell'andamento degli apparecchi stessi;

e) che senza permesso del datore di lavoro o di chi per esso, consuma nell'azienda bevande alcooliche;

f) che si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

g) che sia trovato addormentato.

h) che offenda i compagni di lavoro;

i) che dia disposizioni contrarie a quelle predisposte dalla ditta;

l) che in qualunque altro caso trasgredisca alla osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro e alla sicurezza dell'azienda.

Le predette mancanze in caso di maggiore gravità o di recidiva saranno punite con la sospensione.

Art. 26.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

La ditta potrà infliggere la punizione di cui alla lettera *d*) dell'art. 24 all'operaio in caso di:

a) insubordinazione grave verso i superiori;

b) contravvenzione al divieto di fumare in quei luoghi ove tale divieto è espressamente stabilito;

c) furti o danneggiamenti volontari al materiale, alle macchine, o al prodotto di lavorazione, o a qualsiasi altra cosa di proprietà dell'azienda;

d) risse nell'azienda;

e) assenze non giustificate per tre giorni consecutivi o per quattro volte in un anno in giorni successivi ai festivi;

f) trafugamento di disegni, di utensili, di materiale e di quanto altro appartenga all'azienda;

g) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per le quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) esecuzione di qualsiasi lavoro per proprio conto e per conto di terzi nel laboratorio, salvo l'azione del datore di lavoro per l'eventuale risarcimento del danno subìto

i) recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo alla sospensione nei sei mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni;

l) mancanza di cui alla lettera *l*) dell'art. 25 quando da essa derivi grave pregiudizio.

La ditta ha facoltà di effettuare trattenute per risarcimento di danni in relazione all'entità del danno e alle circostanze che lo hanno determinato.

I danni comportanti trattenute verranno contestati all'operaio non appena a conoscenza del datore di lavoro o chi per esso.

I proventi delle multe e delle ritenute che non siano state applicate a titolo di risarcimento danni, saranno versati mensilmente alla locale sede dell'I.N.A.M.

Art. 27.

TRASFERTE PER MISSIONI E LAVORI FUORI ZONA

Per missioni si intendono tutti quei lavori eseguiti 5 Km. fuori del Comune, ovvero oltre 10 Km. nell'ambito dello stesso Comune dal luogo ove ha sede la azienda.

Qualora la durata della missione comporti la permanenza fuori sede per l'intero orario normale di lavoro, il dipendente avrà diritto, oltre al rimborso delle spese vive di viaggio, ad una maggiorazione del 12 % da calcolarsi sulla normale retribuzione oraria di fatto.

Nel caso che la missione dia luogo al pernottamento fuori sede il datore di lavoro sarà tenuto a rimborsare, oltre alle spese di viaggio, le spese di vitto e alloggio effettivamente sostenute dal lavoratore.

Le indennità di cui sopra non saranno dovute a quei lavoratori per i quali la missione comporti l'avvicinamento alla propria abituale residenza, ovvero nel caso in cui a tali spese provveda direttamente l'azienda o il committente del lavoro.

Art. 28.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI E CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto sono correlative ed inscindibili fra loro.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti si danno reciprocamente atto che, stipulando il presente contratto, non hanno inteso modificare per gli operai in forza presso le singole aziende alla data della stipulazione del contratto stesso, le eventuali condizioni più favorevoli che dovranno essere mantenute « ad personam », purchè non derivino da accordi aziendali o territoriali.

Art. 29.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorrerà dal 1° aprile 1955 ed avrà durata fino al 30 aprile 1957.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti stipulanti almeno due mesi prima della sua scadenza a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Allegato n. 1

Tabella delle retribuzioni minime orarie da valere per gli operai dipendenti dalle Aziende Artigiane della Provincia di Arezzo a decorrere dal 1° aprile 1955 (Allegata al Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro 21-3-55)

	ZONA EXTRA VALDARNO Comuni di Cavriglia, San Giovanni Valdarno e Montevarchi, escluse le frazioni a sud di Montevarchi	1ª ZONA Comune di Arezzo e frazioni a sud del Comune di Montevarchi	2ª ZONA Comuni di Bibbiena Castiglion Fiorentino, Cortona e Sansepolcro	3ª ZONA Rimanenti Comuni della Provincia
UOMINI				
Operai specializzati:				
Oltre 20 anni	135 —	131 —	128 —	126 —
Dai 18 ai 20 anni	124,20	120,50	117,75	115,90
Operai qualificati:				
Oltre 20 anni	121 —	117 —	114 —	112 —
Dai 18 ai 20 anni	111,30	107,65	104,90	103,05
Operai comuni o manovali specializzati:				
Oltre 20 anni	114 —	110 —	107 —	105 —
Dai 18 ai 20 anni	91,20	88 —	85,60	84 —
Dai 16 ai 18 anni	68,90	66 —	64,20	63 —
Manovali comuni				
Oltre 20 anni	107 —	103 —	100 —	98 —
Dai 18 ai 20 anni	85,60	82,40	80 —	78,40
Dai 16 ai 18 anni	58,85	56,65	55 —	53,90
Dai 14 ai 16 anni	32,10	31,05	30 —	29,40
DONNE				
1ª Categoria				
Oltre 20 anni	98 —	95 —	93 —	91 —
Dai 18 ai 20 anni	78,40	76 —	74,40	72,80
2ª Categoria				
Oltre 20 anni	92 —	89 —	87 —	85 —
Dai 18 ai 20 anni	73,60	71,20	69,60	68 —
3ª Categoria				
Oltre 20 anni	86 —	83 —	81 —	79 —
Dai 18 ai 20 anni	64,50	62,25	60,75	59,25
Dai 16 ai 18 anni	47,30	45,65	44,55	43,45
Dai 14 ai 16 anni	25,80	24,90	24,30	23,70

Le suddette retribuzioni sono comprensive anche della quota base di caropane di L. 20 giornaliere.

Per gli addetti ai lavori discontinui, di semplice attesa o custodia, verrà corrisposta per le prime 8 ore la retribuzione oraria prevista dalla presente tabella, mentre le ore successive saranno compensate con una quota oraria pari al 15 % della retribuzione stessa.

Allegato n. 2

REGOLAMENTO PER L'APPRENDISTATO

Ad integrazione del contratto collettivo di lavoro 21 marzo 1955 da valere per i dipendenti da aziende artigiane della Provincia di Arezzo, si conviene quanto appresso

Art 1

Per quanto riguarda il rapporto di apprendistato le parti fanno riferimento alle vigenti disposizioni di legge che regolano la materia.

Art 2.

La durata del periodo di apprendistato è fissata come segue:

anni 5 per gli apprendisti assunti tra i 14 e i 16 anni compiuti;

anni 4 per gli apprendisti assunti tra i 16 e i 18 anni compiuti;

anni 3 per gli apprendisti assunti tra i 18 e i 20 anni compiuti.

Art. 3.

L'assunzione dell'apprendista si intende effettuata per un periodo di prova di un mese. Durante tale periodo ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza l'obbligo del preavviso e delle indennità, ma con il solo pagamento delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Trascorso il periodo di prova l'anzianità del dipendente decorre ad ogni effetto dal 1° giorno di assunzione.

Art. 4.

Le retribuzioni minime degli apprendisti sono fissate nelle percentuali risultanti dall'annessa tabella, riferite alle retribuzioni degli operai qualificati e delle donne di 2ª categoria oltre 20 anni, eccezione fatta per le apprendiste assunte tra i 14 e i 15 anni compiuti, per le quali le percentuali stesse sono riferite ai minimi dell'operaia di 2ª categoria dai 18 ai 20 anni.

Art. 5.

Al termine del periodo di tirocinio, l'apprendista acquisisce il diritto per il passaggio alla categoria degli operai qualificati e per il personale femminile alle operaie di 2ª categoria.

Qualora il lavoratore non superi la prova di idoneità, gli sarà ugualmente corrisposta la paga oraria dell'operaio qualificato o della operaia di 2ª categoria ridotta del 5 %.

Art. 6.

Il presente regolamento avrà la stessa decorrenza e durata del contratto collettivo provinciale 21 marzo 1955 da valere per i dipendenti da aziende artigiane, del quale forma parte integrante e ne segue le sorti a tutti gli effetti.

Allegato n. 3

Tabella dei rapporti percentuali da praticare nei confronti degli apprendisti occupati nelle aziende artigiane della Provincia di Arezzo, rispetto alla retribuzione oraria dell'operaio qualificato e delle operaie di 2ª categoria di età superiore ai 20 anni eccezion fatta per le apprendiste assunte tra i 14 e i 15 anni compiuti per le quali si farà riferimento alla retribuzione per l'operaia di 2ª categoria dai 18 ai 20 anni (allegata al contratto collettivo di lavoro 21 marzo 1955).

	ETÀ DI ASSUNZIONE		
	Dal 14 ai 16 anni Durata: Anni 5	Dal 16 al 18 anni Anni 4	Dal 18 al 20 anni Anni 3
1° semestre	libero	libero	libero
2° »	15	20	30
3° »	20	30	40
4° »	30	40	55
5° »	40	55	70
6° »	50	65	85
7° »	60	75	—
8° »	70	85	—
9° »	80	—	—
10° »	85	—	—

Visti, *il contratto, le tabelle e il regolamento per l'apprendistato che precedono*
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 11 DICEMBRE 1958 PER GLI OPERAI ADDETTI ALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI SIENA

Addì 11 dicembre 1958 in Siena

tra

l'UNIONE PROVINCIALE SENESE DEGLI ARTIGIANI, rappresentata dal sig. *Carlo Carlucci*, Presidente dell'Unione, assistito dal sig. *Bigliazzi Ferdinando*,

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ARTIGIANATO SENESE, rappresentata dai sigg. *Sprugnoli Luigi*, Presidente, assistito dal sig. *Guido Giorgetti*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Siena e Provincia, rappresentata dal sig. *Cini Domenico*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) di Siena, rappresentata dal sig. *Gianni Puliti*,

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.) di Siena, rappresentata dal sig. *Bernardino Scali*;

con la partecipazione del dott. *Michele Zonno* Capo Servizio Rapporti di Lavoro dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e M. O. di Siena,

è stato stipulato il presente contratto collettivo da valere per gli operai dipendenti dalle aziende artigiane della Provincia di Siena.

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica agli operai dipendenti dalle Imprese artigiane della Provincia di Siena, ad esclusione dei barbieri e parrucchieri per le quali verrà stipulato uno specifico contratto collettivo di lavoro.

Sono artigiane tutte quelle Imprese iscritte all'albo di cui alla legge 25 luglio 1956, n. 860, e quelle per le quali ricorrono i requisiti previsti dalla citata legge.

Art. 2.

AMMISSIONE AL LAVORO DELLE DONNE, DEI FANCIULLI E DEGLI APPRENDISTI

L'ammissione ed il lavoro delle donne, dei fanciulli e degli apprendisti sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di carattere sindacale.

Art. 3.

REGOLAMENTAZIONE APPRENDISTATO

Per quanto riguarda la regolamentazione dell'apprendistato si fa riferimento alle particolari norme che saranno concordate a parte.

Art. 4.

ASSUNZIONI E DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) carta d'identità o documento equivalente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere e libretto delle assicurazioni sociali ove ne sia in possesso;

d) libretto dell'I.N.A.M. in quanto ne sia già provvisto;

e) stato di famiglia, se capo famiglia, e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni familiari.

L'Azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene, unitamente alla dichiarazione della qualifica, della paga e della data di assunzione.

I documenti — regolarmente aggiornati — dovranno essere restituiti al lavoratore stesso all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova di giorni 6 lavorativi che possono prolungarsi, d'accordo tra le parti, non oltre 12 giornate di effettivo lavoro.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto, sempreché non sia stata concordata precedentemente una misura superiore.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia o di infortunio sul lavoro, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto dall'azienda o dal lavoratore in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di indennità.

Il lavoratore che non viene confermato o che non crede di accettare le condizioni fissategli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata a tutti gli effetti dal giorno in cui ha avuto inizio il periodo di prova.

Art. 6.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I lavoratori cui si applica il presente contratto sono divisi in categorie, secondo le definizioni qui appresso riportate:

Operai specializzati: Sono coloro che con perizia e capacità svolgono mansioni di particolare importanza richiedenti una specifica preparazione tecnico-pratica, hanno conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione, e sanno — ove occorra — interpretare il disegno.

Operai qualificati: Sono coloro che sotto la guida del titolare della impresa o dell'operaio specializzato, compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai comuni: Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudini e conoscenze, e sono di aiuto ad operai di categorie superiori, partecipando direttamente alla lavorazione.

Manovali: Sono coloro che compiono lavori di trasporto, di carico, di scarico e di pulizia od analoghi lavori di fatica anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla produzione.

Donne:

Operaie di 1ª categoria: Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare rilievo che richiedono specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocino.

Operaie di 2ª categoria: Sono coloro che sotto la guida del titolare dell'impresa o dell'operaio specializzato, compiono lavori od operazioni che richiedono attitudini e conoscenze conseguite con breve tirocinio.

Operaie di 3ª categoria: Sono coloro che compiono lavori di pulizia, trasperti leggeri o analoghi lavori anche se compiuti nei reparti di produzione e purchè non partecipino direttamente alla lavorazione.

Si conviene inoltre che, a parità di condizione di lavoro — fra uomo e donna — sarà corrisposta uguale retribuzione.

Art. 7

PASSAGGIO E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può, una volta all'anno, chiedere di essere sottoposto a prova per accedere alla categoria superiore.

Il giudizio sarà emesso da una Commissione paritetica composta da un rappresentante dei lavoratori e uno dei datori di lavoro appartenenti alla stessa categoria.

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza.

All'operaio destinato a compiere mansioni inerenti a categorie superiori alla sua, deve essere corrisposta la retribuzione relativa alla categoria superiore limitatamente al periodo del passaggio temporaneo di mansioni.

Decorsi 60 giorni continuativi di disimpegno delle mansioni inerenti alla categoria superiore, l'operaio avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria stessa.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione dell'artigiano o di altro operaio assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza o puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a 6 mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per lo assente salvo il caso della mancata riammissione dello operaio sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è di 48 ore, con un massimo di 8 ore giornaliere, come fissato dalla legge, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Tuttavia, per i casi in cui il sabato sia praticato un orario inferiore alle 8 ore, la ripartizione dell'orario settimanale potrà avvenire negli altri giorni superando i limiti giornalieri previsti al comma precedente.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario normale di lavoro non può superare le 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, esclusi gli addetti ai trasporti, i custodi, i guardiani e i portieri con alloggio nello stabilimento, per i quali valgono le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione dei turni giornalieri di lavoro e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda, fatta eccezione per i guardiani notturni.

Il lavoro notturno è quello compreso fra le ore 22 le ore 6 del mattino e sarà compensato con la maggiorazione del 7 % sulla retribuzione globale.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinat con apposite norme stabilite dalla azienda.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoratore, salvo ginstificati motivi individuali d impedimento, è tenuto a compiere lavoro straordinari diurno e notturno ed il lavoro festivo entro i limiti pre visti dalla legge.

E' considerato lavoro straordinario quello compiut oltre l'orario normale di 8 ore giornaliere salvo pe quelle categorie per le quali il lavoro straordinario s intende quello compiuto dopo le ore 10 giornaliere.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali e infrasettimanali previste dalla legge ed elencate all'art. 12 del presente contratto.

Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino successivo.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario diurno, notturno e festivo, da calcolarsi sulla paga globale di fatto (paga conglobata aumentata della quota oraria delle indennità di contingenza per i lavoratori retribuiti ad economia, nonchè della quota di cottimo per quelli retribuiti a cottimo), sono fissate nella seguente misura:

a) lavoro straordinario feriale diurno (oltre le ore 8) 15 %;

b) lavoro straordinario feriale notturno (oltre le ore 8) 40 %:

c) lavoro diurno compiuto nei giorni festivi 40 %;

d) lavoro notturno compiuto nei giorni festivi 50 %;

e) lavoro straordinario festivo diurno (oltre le ore 8) 50 %;

f) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le ore 8) 60 %;

g) lavoro nei giorni festivi con riposo compensativo 15 %.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili.

Art. 10.

LAVORO A COTTIMO

Nel caso di lavoro a cottimo le tariffe devono essere fissate tra le parti in misura da garantire al lavoratore un guadagno non inferiore al 10% del minimo di retribuzione della categoria.

Le aziende non possono servirsi di dipendenti cottimisti i quali abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti dovendosi intendere il rapporto di lavoro intercorrente esclusivamente tra il lavoratore e l'azienda e la dipendenza di un lavoratore da un altro è unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal 1° comma, per ragioni indipendenti dalla sua volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

Agli operai interessati devono essere comunicati preventivamente i dati riguardanti gli elementi costitutivi della tariffa di cottimo, le lavorazioni da eseguirsi, ed il relativo compenso unitario. Devono essere comunicati i dati relativi alla quantità di lavoro eseguita e al tempo impiegato.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Come previsto dalla legge il riposo settimanale cadrà normalmente di domenica. Nei casi in cui, disposizioni di legge permettendolo, il riposo settimanale venga concesso in giorno non domenicale, resta fermo che al personale compete il riposo compensativo col trattamento previsto all'art. 9 (lavoro straordinario).

Art. 12.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) tutte le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo;

b) le festività del:

25 aprile (Anniv. della Liberazione),
1° maggio (Festa del Lavoro);
2 giugno (Fondaz. della Repubblica);
4 novembre (Giorno dell'Unità Nazionale).

c) le festività di cui appresso:

Capo d'anno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo).
Lunedì di Pasqua;
Ascensione;
Corpus Domini;
SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione di M. V (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre):
S. Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico delle festività di cui ai punti *b)* e *c)* valgono le norme di legge sulle festività.

Qualora la ricorrenza del S. Patrono coincida con una delle festività di cui sopra, le parti concorderanno lo spostamento di tale festività in altra giornata.

Art. 13.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DI LAVORO - RECUPERI

In caso di sospensione di lavoro dovuta a causa di forza maggiore che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuali accordi tra le parti per il prolungamento di tale periodo, il lavoratore potrà richiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le indennità spettanti in caso di licenziamento, compresa quella relativa al preavviso.

Le brevi sospensioni o le temporanee interruzioni di lavoro dovute a causa di forza maggiore, nonchè le soste concordate fra le parti, qualora superino i 40 minuti nella giornata, dovranno essere recuperate a regime normale — con diritto del lavoratore all'ordinaria retribuzione — entro le tre settimane susseguenti a quella in cui sono avvenute le brevi sospensioni, le temporanee interruzioni, o le soste e il recupero stesso dovrà essere contenuto nel limite massimo di un'ora e mezza al giorno.

Nel caso di brevi interruzioni dovute a causa di forza maggiore, che nella giornata non superino i 40 minuti, il lavoratore avrà diritto alla normale retribuzione.

Nel caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 40 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore sul luogo di lavoro, questi avrà diritto alla corresponsione della ordinaria retribuzione per tutte le ore di presenza.

Art. 14.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La corresponsione della retribuzione al lavoratore dovrà essere effettuata a settimana, a quattordicina, a quindicina o a mese a seconda degli accordi tra le parti e delle consuetudini.

Quando la retribuzione viene corrisposta a mese, la azienda, su richiesta del lavoratore, dovrà corrispondere acconti quindicinali fino al 90 % della retribuzione maturata.

All'atto della corresponsione della retribuzione dovrà essere consegnata al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente su cui dovrà essere specificato il nome del lavoratore, la categoria di appartenenza, il periodo di lavoro cui la retribuzione si riferisce, il numero delle ore lavorate, l'importo della retribuzione oraria, la misura dell'importo dell'eventuale lavoro straordinario e distintamente tutti gli altri elementi costituenti la retribuzione globale, nonchè l'elencazione di tutte le ritenute effettuate.

Art. 15.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

I minimi di paga oraria con decorrenza dal 1° gennaio 1960, sono quelli specificati nell'allegata tabella.

A tali minimi deve essere aggiunta la indennità di contingenza ed ogni altro emolumento dovuto per legge o per accordi diretti tra le parti.

Art. 16.

RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equivalente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro di contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo e quelli comunque concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere contestati all'azienda da parte del lavoratore al più presto possibile, affinchè l'azienda stessa possa provvedere a regolarizzare le eventuali differenze.

Art. 17

PERMESSI E BREVI CONGEDI

Al lavoratore potranno essere concessi, compatibilmente con le esigenze di lavoro, permessi e brevi congedi per giustificati motivi senza diritto alla retribuzione.

Salvo diverso accordo tra le parti, tali permessi e brevi congedi non sono computabili come ferie. In nessun caso, potranno essere considerati come preavviso.

I permessi e brevi congedi non interrompono il decorso della anzianità di servizio.

Art. 18.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto ad un periodo di ferie compensato con la normale retribuzione di fatto, nella misura di:

dal 1° al 5° anno compiuto di anzianità giorni 10;

dal 5° anno compiuto di anzianità al 10° anno compiuti giorni 12;

dal 10° anno compiuto di anzianità giorni 14.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo salvo diverso accordo fra le parti.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, ma comunque di comune accordo tra le parti interessate.

In caso di ferie collettive al lavoratore che non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetteranno tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di anzianità maturati presso l'azienda. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni sono considerate mese intero.

In caso di licenziamento o dimissioni, qualora l'operaio non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetteranno all'operaio medesimo tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni è considerata mese intero.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del Natale l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore che ha maturat un anno di anzianità di servizio una gratifica ragguagliata a 180 ore di retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella indicata dall'art. 15, riferit al momento del pagamento con esclusione della inden nità di caro-pane e delle maggiorazioni per lavoro stra ordinario. Per i lavoratori normalmente a cottimo per i contrattisti relativamente al guadagno a cottim realizzato nelle ultime due quindicine o nelle ultim quattro settimane di attività lavorativa.

In caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di anzianità maturata alle dipendenze dell'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza o puerperio, nonchè i periodi di assenza giustificata saranno utilmente computati nell'azienda ai fini della gratifica natalizia.

Art. 20.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizione di salubrità ed in modo da salvaguardare l'incolumità del lavoratore, curando l'igiene dell'ambiente, l'aereazione ecc. in conformità alle norme di legge in materia ed alle disposizioni delle autorità competenti.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo della durata di giorni 8 consecutivi compensato anticipatamente con la relativa retribuzione.

Il periodo di congedo matrimoniale con relativa retribuzione spetta anche al lavoratore che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto od in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore, salvo nei casi eccezionali, con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire all'azienda entro 30 giorni dal termine del periodo di congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Durante il periodo di congedo, il lavoratore è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Art. 22.

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'azienda in tale caso corrisponderà all'operaio non in prova una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso il preavviso.

L'operaio che, salvo i casi di comprovato impedimento, non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti e per i casi di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stesso.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

L'assenza in caso di malattia deve essere comunicata dall'operaio alla direzione dell'azienda entro il giorno successivo a quello dell'inizio della malattia, salvo i casi di giustificato impedimento.

Alla comunicazione dovrà far seguito entro il terzo giorno, da parte dell'operaio l'invio del certificato medico, attestante la malattia.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, nel corso dell'anno solare, per un massimo di sei mesi.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso. Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il permanere della malattia o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro, potrà richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro con diritto alla indennità di dimissioni nella misura prevista dall'art. 37 del contratto di lavoro (100% dell'indennità di licenziamento).

Ogni infortunio sul lavoro, anche se di natura leggera, e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Quando l'infortunio accada all'operaio in lavoro fuori dello stabilimento, la denuncia dovrà essere stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Durante la degenza dovuta a causa dell'infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 10 mesi.

Analogo trattamento spetta all'operaio degente per malattia professionale.

Nel caso di superamento di detto termine massimo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro o su richiesta dell'operaio rispettivamente con le stesse modalità previste nel presente articolo per il caso di malattia.

L'operaio che entro 4 giorni dalla cessazione del periodo di malattia o di infortunio extraprofessionale e di infortunio sul lavoro o malattia professionale non riprenderà servizio, può essere dall'azienda licenziato, con la corresponsione della indennità di licenziamento senza indennità di preavviso.

Art. 24.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA O PUERPERIO

Per il trattamento in caso di gravidanza si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, n. 860, e successive modificazioni sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 25.

TRASFERTE

All'operaio comandato a prestare la sua opera fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo di lavoro;

2) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto e alloggio nei limiti delle normalità ed in base a nota documentata salvo accordo forfettario tra la ditta e l'operaio e semprechè le spese non siano fornite dal committente;

3) un'indennità pari al 50% della retribuzione oraria normale per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'operaio per l'andata e ritorno nelle ore fuori dell'orario normale.

Il lavoratore è considerato in trasferta quando sia comandato in lavori eseguiti oltre 5 km. fuori del Comune ove ha residenza l'azienda oppure oltre i 10 km. nell'ambito del Comune.

Art. 26.

TRASFERIMENTI

All'operaio che si è trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa dalla normale, e semprechè ciò comporti la necessità per l'operaio stesso di trasferire anche il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle spese da lui sostenute per l'anticipata risoluzione di regolare contratto d'affitto, o una speciale indennità da concordarsi fra le parti. L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, a tutte le relative indennità.

Art. 27.

LAVORI NOCIVI E PERICOLOSI

Al lavoratore che presti la sua opera in lavori che presentino particolare disagio o che siano nocivi o pericolosi, per le ore che vi rimarrà adibito, verrà corrisposta una maggiorazione sulla retribuzione globale di fatto che non dovrà essere inferiore al 10%.

Le organizzazioni stipulanti preciseranno i vari lavori ritenuti speciali e disagiati, nonchè le varie percentuali di maggiorazione salariale che non potranno essere inferiori al 10%, tutte le volte che se ne presenti la necessità.

Art. 28.

DISCIPLINA AZIENDALE

Il lavoratore, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende da chi ha l'obbligo della sorveglianza o della guida dell'azienda, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità verso i propri compagni di lavoro e di rispetto verso il principale e verso coloro cui incombe l'obbligo della guida o della sorveglianza aziendale, i quali a loro volta, in armonia con la dignità personale del lavoratore e dei suoi diritti sindacali o democratici, dovranno improntare rapporti con il dipendente ai sensi di collaborazione e di urbanità.

Art. 29.

ASSENZA

Le assenze devono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo giustificato motivo d'impedimento.

Art. 30.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre in condizioni l'operaio di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento, dovrà consegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisse in tutto o in parte l'azienda potrà trattenere all'operaio l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati.

Qualora l'operaio lavorasse con gli utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri la cui misura verrà stabilita dalle parti.

Art. 31.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati all'operaio.

L'importo del risarcimento danni sarà ratealmente trattenuto nella misura del 10% della retribuzione globale di ogni periodo di paga.

Art. 32.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni del lavoratore alle norme del presente contratto potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) richiamo scritto;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 34 del presente contratto.

Art. 33.

RICHIAMI SCRITTI E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di richiamo scritto o sospensione il lavoratore che:

a) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) si renda assente ingiustificato, come specificato all'art. 29 (assenze) o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;

d) per disattenzione o negligenza procuri guasti al materiale dell'azienda o di lavorazione:

e) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

f) esegua entro l'azienda lavori per conto proprio senza aver ricevuto l'autorizzazione da parte della direzione aziendale;

g) in altro modo trasgredisca l'osservanza delle norme del presente contratto o commetta gravi infrazioni alla disciplina, alla morale e alla sicurezza della azienda.

Il richiamo scritto verrà usato per le mancanze di minor rilievo, la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva di talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione del richiamo scritto.

Art. 34.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commette infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, se di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 33 (richiami e sospensioni) e se non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera *b*) del presente articolo.

A titolo indicativo, rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori;

b) grave litigio nell'azienda, con vie di fatto;

c) assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi ed assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;

d) esecuzione di lavoro senza permesso entro la azienda per conto proprio o di terzi;

e) recidiva nel decorso negli ultimi 12 mesi di una qualsiasi delle mancanze contemplate nell'art. 33, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

a) grave insubordinazione;

b) reati commessi sul lavoro per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per i quali, data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

c) risse sul lavoro, furti, frodi e danneggiamenti volontari;

d) trafugamento di schizzi, di utensili e di altri oggetti;

e) esecuzione di lavori per conto di ditta concorrente o del committente, in permanenza di rapporto di dipendenza con l'azienda.

Indipendentemente dal provvedimento disciplinare, l'operaio sarà tenuto al risarcimento dei danni a norma di legge.

Art. 35.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non attuato ai sensi dell'art. 34 (licenziamento per mancanze) o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con preavviso di giorni 6 (48 ore) lavorativi.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere, su quanto sia da lui dovuto all'operaio, un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione di lavoro corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo di ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dal lavoratore preavvisato, per la ricerca di nuova occupazione, interverranno accordi tra le parti.

Art. 36.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

All'operaio licenziato non ai sensi dell'art. 34 (licenziamento per mancanze) per ogni anno compiuto di anzianità ininterrotta presso la stessa Azienda, la indennità di licenziamento verrà così corrisposta:

1) per l'anzianità di servizio maturata dalla data di assunzione sino al 31 dicembre 1959: 5 giornate (40 ore) per ogni anno di servizio prestato;

2) per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1960: giorni 6 (48 ore) per ogni anno di servizio prestato.

Le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, considerando mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

L'indennità di cui al presente articolo è calcolata sulla retribuzione di fatto al momento del licenziamento.

Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo la paga sarà maggiorata della percentuale minima di cottimo di cui all'art. 10 (lavoro a cottimo).

Art. 37.

INDENNITÀ DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario, a seconda dell'anzianità maturata ininterrottamente presso la stessa Azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoelencate percentuali della indennità di licenziamento prevista:

a) 50% dopo il compimento del 1° anno di anzianità e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il compimento del 5° anno di anzianità e sino al 10° anno compiuto;

c) 100% dopo il compimento del 10° anno di anzianità.

Il 100% dell'indennità di licenziamento in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, ovvero del 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per malattia, infortunio sul lavoro o malattia professionale, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Art. 38.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio l'indennità di licenziamento di cui all'art. 36 sarà corrisposta in base alle disposizioni dell'art. 2122 del C.C. Altrettanto avverrà per la indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 39.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le disposizioni relative al libretto di lavoro prescritto dalla legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa, l'azienda ai sensi dell'art. 2124 del C. C. rilascerà al lavoratore, che ne faccia richiesta, un certificato dal quale risulti che egli ha prestato la sua opera alle dipendenze della azienda stessa e le mansioni disimpegnate.

Art. 40.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, ove ciò sia compatibile con le possibilità tecniche della azienda, le parti cureranno di addivenire ad una riduzione dell'orario di lavoro ed alla effettuazione di turni tra i dipendenti e alla adozione di altre misure prima che si proceda al licenziamento.

Art. 41

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE, TRASFERIMENTO DI PROPRIETÀ O FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessazione, la trasformazione e trapasso di azienda non determinano normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto semprechè non siano state soddisfatte dal titolare uscente.

In caso di fallimento, seguito dal licenziamento dei lavoratore, ed in caso di cessazione dell'azienda, il lavoratore avrà diritto, oltrechè alla normale indennità sostitutiva di preavviso, alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto ed agli eventuali accordi aziendali e individuali.

Art. 42.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Al lavoratore che dimostra di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa a richiesta l'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni, prorogabile di comune accordo fra le parti.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna: mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie. Saranno validi eventuali accordi particolari in materia.

Art 43.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorgono controversie individuali o collettive, restano ferme le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate e, ove tali possibilità non portino al componimento delle controversie stesse, il tentativo di conciliazione sarà demandato alle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro competenti per territorio. In caso di disaccordo, resta la facoltà delle parti per esperire l'azione giudiziaria.

Art. 44.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni Istituto sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con altro trattamento. Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, nel presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli all'operaio attualmente in servizio, che pertanto dovranno essere mantenute. La eventuale stipulazione di un contratto collettivo di lavoro nazionale, da valere sia per le singole categorie che per l'intero settore artigiano, non annullerà le migliori condizioni previste dal presente contratto.

Art. 45.

NORME COMPLEMENTARI

Per quanto non regolato nel presente contratto si applicano le norme di legge.

Art. 46.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dall'11 dicembre 1958 e scade al 31 dicembre 1960.

Esso sarà rinnovabile di anno in anno se non verrà disdettato tre mesi prima della sua scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto provinciale.

TABELLA

Le tariffe unificate, di seguito riportate, in vigore dal 1° gennaio 1960, sono comprensive di: paga base, indennità di contingenza al 31 dicembre 1959, e caro pane.

Industrie estrattive

(Cave di ghiaia, di calce e di gesso, di pietra, marmo e travertino ed altri materiali lapidei e laboratori):

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.442
18-20 anni	»	1.404
16-18 anni	»	1.368

Operai qualificati:

Sup. 21 anni	»	1.295
18-20 anni	»	1.257
16-18 anni	»	1.113
14-16 anni	»	954

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.226
18-20 anni	»	1.178
16-18 anni	»	1.023
14-16 anni	»	855

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.150
18-20 anni	»	1.104
16-18 anni	»	953
14-16 anni	»	769

Abbigliamento Pelli Cuoio Tessili e ricamo

(Calzaturifici, maglifici, calzifici, conciatori, pellicciai, sellai, cardatori filatori, tessitori, cordai, magliaie, retai, merlettaie, sarti, cappellai, ombrellai, camiciai, guantai, ecc.)

Operai specializzati

Sup. 20 anni	L.	1.486
18-20 anni	»	1.448
16-18 anni	»	1.442

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	»	1.334
18-20 anni	»	1.296
16-18 anni	»	1.152
14-16 anni	»	993

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.263
18-20 anni	»	1.215
16-18 anni	»	1.060
14-16 anni	»	892

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	L.	1.185
18-20 anni	»	1.139
16-18 anni	»	988
14-16 anni	»	804

Materiali da costruzione

(Manufatti in cemento, laterizi, vasai, terracottai, ecc., materiali refrattari):

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.442
18-20 anni	»	1.404
16-18 anni	»	1.368

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	»	1.295
18-20 anni	»	1.257
16-18 anni	»	1.113
14-16 anni	»	954

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.226
18-20 anni	»	1.178
16-18 anni	»	1.023
14-16 anni	»	855

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.150
18-20 anni	»	1.104
16-18 anni	»	953
14-16 anni	»	769

Ceramica Vetro Abrasivi Plastica

(Ceramica comune, ceramica artistica, lavorazione materie plastiche, specchi e cristalli, incisori e decoratori vetro, vetrai ecc.)

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.479
18-20 anni	»	1.441
16-18 anni	»	1.405

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	»	1.328
18-20 anni	»	1.290
16-18 anni	»	1.146
14-16 anni	»	987

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.258
18-20 anni	»	1.210
16-18 anni	»	1.055
14-16 anni	»	887

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	L.	1.180
18-20 anni	»	1.134
16-18 anni	»	983
14-16 anni	»	799

Legno e fibre

(Taglialegna, carbonai, falegnami, cestai e stuoiai, zoccolai, carradori, ebanisti, intarsiatori, mobilieri, ecc.)

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.454
18-20 anni	»	1.416
16-18 anni	»	1.380

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	»	1.306
18-20 anni	»	1.268
16-18 anni	»	1.124
14-16 anni	»	965

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.236
18-20 anni	»	1.188
16-18 anni	»	1.033
14-16 anni	»	865

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.160
18-20 anni	»	1.114
16-18 anni	»	963
14-16 anni	»	779

Ferro e metalli Meccanica Gomma Derivanti

(Fabbri, fonditori, ottonari, ferro battuto, cromatori, mobiliari in ferro, montatori riparatori verniciatori auto, elettrauto, motocicli, cicli e macchine in genere, armaioli, saldatori, tornitori e fabbricanti di macchine, strumenti di precisione e pezzi di ricambio, ecc., fabbricanti articoli di gomma, guttaparattori, carrozzieri, stazioni di servizio)

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.492
18-20 anni	»	1.464
16-18 anni	»	1.418

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	»	1.340
18-20 anni	»	1.302
16-18 anni	»	1.158
14-16 anni	»	1.000

Operai comuni:

Sup. 20 anni	L.	1.268
18-20 anni	»	1.220
16-18 anni	»	1.065
14-16 anni	»	897

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.190
18-20 anni	»	1.144
16-18 anni	»	993
14-16 anni	»	809

Arredamento

(Addobbatori, materassai, tappezzieri, piumai, fioristi, scenografi, restauratori, decoratori, imbianchini, lucidatori, verniciatori, arrotatori di pavimenti e lucidatori di pavimenti)

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.467
18-20 anni	»	1.429
16-18 anni	»	1.393

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	»	1.317
18-20 anni	»	1.279
16-18 anni	»	1.135
14-16 anni	»	976

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.247
18-20 anni	»	1.199
16-18 anni	»	1.044
14-16 anni	»	876

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.170
18-20 anni	»	1.124
16-18 anni	»	973
14-16 anni	»	789

Installazioni e manutenzioni impianti

(Idraulici, installazione impianti, aereazione, elettricisti, fumisti)

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.492
18-20 anni	»	1.464
16-18 anni	»	1.418

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L. 1.340
18-20 anni	» 1.302
16-18 anni	» 1.158
14-16 anni	» 1.000

Operai comuni:

Sup. 20 anni	» 1.268
18-20 anni	» 1.220
16-18 anni	» 1.065
14-16 anni	» 897

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	» 1.190
18-20 anni	» 1.144
16-18 anni	» 993
14-16 anni	» 809

Alimentazione

(Pastai, Mugnai, Pastic[illegible]).

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L. 1.467
18-20 anni	» 1.429
16-18 anni	» 1.393

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	» 1.317
18-20 anni	» 1.279
16-18 anni	» 1.135
14-16 anni	» 976

Operai comuni:

Sup. 20 anni	» 1.247
18-20 anni	» 1.199
16-18 anni	» 1.044
14-16 anni	» 876

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	» 1.170
18-20 anni	» 1.124
16-18 anni	» 973
14-16 anni	» 789

Al personale addetto ai molini sarà corrisposto gratis, al giorno, kg. 0,750 di farina di grano. Al personale addetto ai pastifici, kg. 0,450 di pasta al giorno.

Prodotti chimici - Enologici

(Solventi chimici, colle, vernici, saponerie, polveri piriche, resine, acqua gassata, lucidi ecc.).

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L. 1.442
18-20 anni	» 1.404
16-18 anni	» 1.368

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L. 1.295
18-20 anni	» 1.257
16-18 anni	» 1.113
14-16 anni	» 954

Operai comuni:

Sup. 20 anni	» 1.226
18-20 anni	» 1.178
16-18 anni	» 1.023
14-16 anni	» 859

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	» 1.150
18-20 anni	» 1.104
16-18 anni	» 953
14-16 anni	» 769

Cartotecnici

(Cartapestai, modellisti, sacchettai, scatolai, imballaggi in carta, rilegatori libri).

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L. 1.467
18-20 anni	» 1.429
16-18 anni	» 1.393

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	» 1.317
18-20 anni	» 1.279
16-18 anni	» 1.135
14-16 anni	» 976

Operai comuni:

Sup. 20 anni	» 1.247
18-20 anni	» 1.199
16-18 anni	» 1.044
14-16 anni	» 876

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	» 1.170
18-20 anni	» 1.124
16-18 anni	» 973
14-16 anni	» 789

Servizi igiene e pulizia

(Lavasecco e tintorie, lavanderie stiratorie, servizi funerari, servizi nettezza urbana, pulizie in genere ecc.).

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L. 1.479
18-20 anni	» 1.441
16-18 anni	» 1.405

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L.	1.328
18-20 anni	»	1.290
16-18 anni	»	1.146
14-16 anni	»	987

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.258
18-20 anni	»	1.210
16-18 anni	»	1.055
14-16 anni	»	887

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.180
18-20 anni	»	1.134
16-18 anni	»	983
14-16 anni	»	799

Fotografia Ottica ed affini

(Fotografi, eliografi, ottici).

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.505
18-20 anni	»	1.467
16-18 anni	»	1.421

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	»	1.351
18-20 anni	»	1.313
16-18 anni	»	1.169
14-16 anni	»	1.010

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.279
18-20 anni	»	1.231
16-18 anni	»	1.076
14-16 anni	»	908

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.200
18-20 anni	»	1.154
16-18 anni	»	1.003
14-16 anni	»	819

Oreficeria Argenteria

(Orafi, argentieri, orologiai, lavorazione pietre dure, cammeisti, corallai).

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.505
18-20 anni	»	1.467
16-18 anni	»	1.421

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L.	1.351
18-20 anni	»	1.31[illegible]
16-18 anni	»	1.16[illegible]
14-16 anni	»	1.010

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.279
18-20 anni	»	1.231
16-18 anni	»	1.076
14-16 anni	»	908

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.200
18-20 anni	»	1.154
16-18 anni	»	1.003
14-16 anni	»	819

Odontotecnici

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.505
18-20 anni	»	1.467
16-18 anni	»	1.421

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	»	1.351
18-20 anni	»	1.313
16-18 anni	»	1.169
14-16 anni	»	1.010

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.279
18-20 anni	»	1.231
16-18 anni	»	1.076
14-16 anni	»	908

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.200
18-20 anni	»	1.154
16-18 anni	»	1.003
14-16 anni	»	819

Elettrodomestici Radio Televisione Strumenti musicali

(Riparatori radio-TV, elettrodomestici, montatori, liutai, fisarmonicisti, accordatori).

Operai specializzati:

Sup. 20 anni	L.	1.505
18-20 anni	»	1.467
16-18 anni	»	1.421

Operai qualificati:

Sup. 20 anni	L.	1.351
18-20 anni	»	1.313
16-18 anni	»	1.169
14-16 anni	»	1.010

Operai comuni:

Sup. 20 anni	»	1.279
18-20 anni	»	1.231
16-18 anni	»	1.076
14-16 anni	»	908

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	»	1.200
18-20 anni	»	1.154
16-18 anni	»	1.003
14-16 anni	»	819

Autotrasporti ed ausiliari

(Autotrasporti merci).

Autista camion:

Sup. 20 anni - ore 10	L.	1.400
18-20 anni - ore 10	»	1.362

Autista autotreno

Sup. 20 anni - ore 10	»	1.560
18-20 anni - ore 10	»	1.522

Autonoleggi

Autista:

Sup. 20 anni - ore 10	L.	1.415
18-20 anni - ore 10	»	1.377

Uomo di garage:

Sup. 20 anni - ore 10	»	1.256
18-20 anni - ore 10	»	1.208
16-18 anni - ore 10	»	1.053
14-16 anni - ore 10	»	885

Uomo di custodia:

Sup. 20 anni - ore 10	»	1.215
18-20 anni - ore 10	»	1.169
16-18 anni - ore 10	»	1.018
14-16 anni - ore 10	»	834

Il ragguaglio ad ore sarà fatto dividendo le retribuzioni giornaliere per 8.

Le tariffe per il personale femminile sono ridotte del 15% rispetto alle categorie come segue:

Donne di 1ª categoria: 15% in meno della paga dell'operaio qualificato;

Donne di 2ª categoria: 15% in meno della paga del manovale specializzato;

Donne di 3ª categoria: 15% in meno della paga del manovale comune.

Edilizia

(Muratori).

Operaio specializzato	L.	1.767
Operaio qualificato	»	1.579
Operaio comune	»	1.433

Manovali comuni:

Sup. 20 anni	L.	1.336
18-20 anni	»	1.243
16-18 anni	»	989

A queste retribuzioni va aggiunto il 20% e L. 54 per l'operaio specializzato e qualificato, e L. 40 per i manovali specializzati e comuni, per indennità varie.

Indennità attrezzi L. 12 per l'operaio specializzato e qualificato, L. 9,60 per i manovali specializzati e comuni.

Le indennità sono esenti dai contributi assicurativi.

Stampa e tipografia

Linotipista	L.	2.326

(Compositori a mano - Impressori)

Operaio specializzato	L.	2.147
Operaio qualificato	»	1.833
Operaio comune	»	1.609
Manovale comune	»	1.487

(Legatori, librai)

	Uomo		Donna	
Operaio specializzato	L.	2.090		—
Operaio qualificato	»	1.761	L.	1.451
Operaio comune	»	1.573	»	1.298
Manovale comune	»	1.487	»	1.234

Panificazione

Operaio specializzato	contingenza	L.	130.50
Operaio qualificato	»	»	115.10
Operaio comune (o qualificato 2ª Cat.)		»	107,90

Apprendista

Per tutta la squadra L. 1.391 al q.le di farina per il pane di gr. 40 fino a gr. 200;

L. 1.291 per quello oltre 201 gr.

L. 2.541 per q.le di farina lavorata, per pane condito, grissini ecc.

Visti, il contratto e la tabella che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 FEBBRAIO 1956 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

Addì ventinove febbraio millenovecentocinquantasei in Pistoia, nella sede dell'Associazione Provinciale degli Artigiani, in Piazza Garibaldi n. 4.

tra

l'Associazione Provinciale degli Artigiani, in persona del suo Presidente cav *Azeglio Tuci*, assistito dai signori dott *Ugo Previti* dott *Francesco Bartoletti* e *Fabio Luconi*;

l'Artigianato Pistoiese, in persona del suo Presidente sig. *Bruno Valiani* assistito dai signori *Tesi Savino* e *Lulli Romolo*.

la Camera Confederale del Lavoro della Provincia di Pistoia in persona del sig. *Biagioni Omero*;

l'Unione Sindacale Provinciale (C.I.S.L.), in persona del sig. *Gino Gori* e

la Camera Sindacale Provinciale (U.I.L.), in persona del sig. *Nicola Cervellera*,

si è stipulato

il presente accordo, da valere per tutte le aziende artigiane della Provincia di Pistoia, fatta eccezione per le botteghe di barbiere e parrucchiere, per le quali è in vigore un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione della mano d'opera valgono le disposizioni di legge in vigore alle quali si fa espresso e totale richiamo.

Art 2.

DONNE E FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro e per il lavoro delle donne e dei fanciulli si fa richiamo alle disposizioni di legge in vigore.

Art 3.

DOCUMENTI

Per l'assunzione al lavoro l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

- Carta d'identità:
- Libretto di lavoro:
- Tessere e libretti di assicurazione se ed in quanto l'operaio ne sia in possesso e ferme restando le disposizioni di legge per il rilascio di tali documenti.

E' in facoltà del datore di lavoro di richiedere anche il certificato penale generale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà dichiarare la propria residenza segnalando di volta in volta al datore di lavoro gli eventuali successivi cambiamenti.

Art. 4.

VISITA MEDICA

Fatte salve le disposizioni di legge vigenti in materia, l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia del datore di lavoro.

Tale visita potrà essere ripetuta tutte le volte che il datore di lavoro lo riterrà opportuno per misura igienica.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio potrà essere effettuata attraverso un periodo di prova di una settimana lavorativa, prorogabile, previo accordo scritto, fino a due settimane lavorative durante il quale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza alcun preavviso e indennità.

All'operaio confermato in base all'esito della prova il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore al minimo stabilito per la categoria alla quale l'operaio verrà assegnato dopo la prova. Il periodo di prova è computato nell'anzianità.

L'operaio che non viene confermato o che non crede di accettare le condizioni fissategli lascerà senz'altro la azienda con diritto al pagamento delle ore effettivamente compiute. Nel caso che la paga non sia stata prestabilita o in difetto di accordo l'operaio verrà retribuito in base alla paga minima fissata per la categoria nella quale avrà prestato l'opera sua ed all'eventuale utile di cottimo corrispondente alla produzione eseguita qualora l'operaio abbia lavorato a cottimo.

Art. 6.

APPRENDISTATO

Le retribuzioni degli apprendisti sono stabilite in misura graduale in rapporto all'anzianità di servizio.

Saranno pertanto convenuti scatti semestrali in quota percentuale sulle retribuzione che l'apprendista dovrà percepire, come operaio qualificato, al termine del periodo di apprendistato.

Art. 7.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro si fa espresso e totale richiamo alle disposizioni di legge vigenti in materia

Restano ferme le deroghe e le eccezioni previste dalla legge.

La distribuzione dell'orario settimanale di lavoro spetta al datore di lavoro il quale cercherà, per quanto possibile, di rendere disponibili i pomeriggi del sabato.

Una tabella dell'orario praticato sarà affissa nel laboratorio.

Art. 8.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Nessun operaio potrà rifiutarsi, nei limiti consentiti dalla legge, di compiere, a richiesta del datore di lavoro, ore straordinarie, notturne e festive.

Si considerano ore straordinarie quelle compiute oltre le 8 ore giornaliere e le 48 settimanali.

Per le ore notturne si considerano quelle comprese fra le 22 e le 6 del mattino, con esclusione di quelle comprese in turni periodici.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni festivi considerati tali dalle disposizioni di legge in vigore. Non viene considerato festivo quello effettuato in osservanza dei turni regolari periodici. Qualora però l'operaio venga eccezionalmente adibito a tali turni avrà diritto alla maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Le percentuali di maggiorazione, che saranno applicate sulla paga globale (paga base e contingenza), sono stabilite come segue:

Lavoro straordinario diurno	20%
Lavoro straordinario notturno	35%
Lavoro straordinario festivo	35%
Lavoro straordinario notturno festivo	50%
Lavoro notturno	30%
Lavoro festivo	30%

Per le giornate festive retribuite valgono le norme di cui al successivo art. 12.

Le percentuali come sopra stabilite non sono cumulabili restando inteso che la maggiore assorbe la minore.

Art. 9.

SOSPENSIONI E INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi 15 giorni, salvo che non si tratti di interruzione normale e salvo eventuali accordi, l'operaio potrà richiedere il suo licenziamento con il diritto al godimento delle ferie maturate, al preavviso, e alla corresponsione della indennità di licenziamento.

In caso di interruzione di lavoro di breve durata dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto soltanto delle interruzioni che nel loro complesso non superino i 30 minuti nella giornata.

La eccedenza è recuperabile a regime normale.

Nei casi di interruzione di lavoro di cui al precedente comma e per i quali non si possa prevedere la durata, gli operai dopo non meno di altri 60 minuti potranno chiedere di assentarsi dal lavoro con l'obbligo di recupero, a norma dell'art. 10, a regime normale e dietro richiesta della Ditta, delle ore perdute.

Art. 10.

RECUPERO

Per il recupero delle ore perdute ai sensi dell'art. 5 ultimo comma del regio decreto 10 settembre 1923, numero 1955, valgono le relative norme.

Il recupero dovrà effettuarsi entro tre settimane successive all'interruzione.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale sarà regolato dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Agli effetti del presente contratto sono considerati giorni festivi:

tutte le domeniche e i giorni di riposo compensativi:

il primo giorno dell'anno,

il 6 gennaio (Epifania):

19 marzo (S. Giuseppe);

25 aprile (Anniversario della Liberazione):

2 giugno (Proclamazione della Repubblica):

il Lunedì dell'Angelo;

Ascensione;

Corpus Domini;

1° maggio (Festa del Lavoro);

29 giugno: SS. Pietro e Paolo;

il giorno dell'Assunzione:

1° novembre (Ognissanti):

4 novembre (Giorno dell'Unità Nazionale):

8 dicembre (Immacolata Concezione):

25 novembre (S. Natale):

26 dicembre (S. Stefano):

festività del Patrono ove ha sede il laboratorio.

Nella ricorrenza della Festa Nazionale (2 giugno), dell'Anniversario della Liberazione (25 aprile), della Festa del Lavoro (1° maggio) e nel giorno dell'Unità Nazionale (4 novembre), i datori di lavoro corrispon-

deranno ai propri dipendenti la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio. La normale retribuzione sopra indicata sarà determinata ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario settimanale contrattuale o, in mancanza, a quello di legge.

Per i lavoratori a cottimo, a provvigione o con altre forme di compensi mobili, si calcolerà il valore delle quote mobili sulla media oraria delle ultime 4 settimane.

Ai lavoratori che prestino la loro opera nelle suindicate festività, è dovuta oltre alla normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo.

Il trattamento di cui sopra dovrà essere egualmente corrisposto per intero al lavoratore, anche se risulti assente dal lavoro, per i seguenti motivi:

a) infortunio, malattia, gravidanza, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, congedo matrimoniale, ferie, permessi e assenze per giustificati motivi;

b) riduzione dell'orario normale giornaliero o settimanale di lavoro;

c) sospensione dal lavoro, a qualunque causa dovuta, indipendentemente dalla volontà del lavoratore;

d) sospensione dal lavoro dovuta al riposo compensativo di lavoro domenicale;

e) sospensione dal lavoro dovuta a coincidenza delle festività con la domenica od altro giorno festivo.

Le disposizioni di che ai precedenti commi si estendono a tutte le altre ricorrenze festive sopra elencate, escluse le domeniche ed i periodi di sospensione dal lavoro in atto da oltre due settimane.

Art. 13.

PAGAMENTO DELLE MERCEDI E DEI COTTIMI

La paga delle mercedi sarà fatta a settimane, a quindicina o a mese, a seconda delle consuetudini di ciascun laboratorio e si effettuerà mediante busta od altro sistema equivalente recante la distinta dei singoli elementi che compongono la paga e la distinta delle varie trattenute.

Quando la retribuzione sia stabilita a cottimo e la liquidazione dei cottimi sia fatta a periodo superiore alla quindicina, sono dovuti agli operai acconti quindicinali e settimanali non inferiori al minimo della paga giornaliera.

Art. 14.

RECLAMI SULLA PAGA

Non saranno accettati reclami sulla rispondenza delle somme pagate a quelle indicate sulla busta paga o documento equivalente, nonché sulla qualità della moneta, se non all'atto del pagamento.

Art. 15.

COTTIMI

Allorchè venga stabilita l'esecuzione di lavoro a cottimo, le tariffe del cottimo debbono essere fissate in modo che all'operaio laborioso e di normale capacità lavorativa sia consentito di conseguire, oltre la paga normale, un guadagno percentuale del 10% sulla paga globale di fatto.

Art. 16.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che viene adibito per un periodo maggiore di tre giorni a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che egli normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni durante il tempo per il quale vi resta adibito.

All'operaio che viene adibito temporaneamente a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello che normalmente percepisce, la Ditta continuerà a corrispondere quest'ultimo salario.

Art. 17.

DISCIPLINA

Tutti gli operai, senza eccezione, tanto nei rapporti attinenti al servizio quanto per qualsiasi circostanza in connessione col servizio, dipendono dal proprietario dell'azienda o dalle persone da questo indicate.

Ciascuno deve mantenere rapporti di subordinazione verso i superiori e di urbanità verso i dipendenti.

Gli operai sono tenuti all'osservanza del presente contratto e ad eseguire con diligenza i compiti a ciascuno affidati nel rispetto della buona fede contrattuale.

Art. 18.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio potrà rifiutarsi di sottoporsi a qualunque visita che per ordine superiore venisse ordinata, sia allo scopo di inventario degli oggetti affidatigli, sia allo scopo di controllo all'uscita dall'azienda.

Art. 19.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo; parimenti nessun operaio potrà lasciare il laboratorio se non debitamente autorizzato.

Gli operai sospesi o licenziati non potranno entrare nel laboratorio salvo speciale permesso della Ditta. Lo stesso divieto vale per l'operaio fuori turno.

Salvo che le momentanee esigenze di lavoro non lo consentano, potranno essere accordati permessi di uscita agli operai che rivestono cariche sindacali, che ne facciano richiesta per l'espletamento dei doveri comportati dalle cariche stesse.

Art. 20.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate. Le giustificazioni debbono essere presentate entro tre giorni a cominciare dal primo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio, entro il termine predetto, deve provvedere ad avvisare la Ditta la quale ha facoltà di controllo mediante visita da parte di un medico di sua fiducia.

Per le assenze delle operaie nei casi di gravidanza e di puerperio, e per le assenze delle operaie che allattano i propri figli, valgono le norme di legge e del relativo regolamento.

Art. 21.

UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni operaio dovrà farne richiesta al Titolare.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in consegna.

Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli ritirare dalla azienda all'atto del licenziamento.

L'operaio dovrà essere messo in condizione di poter conservare gli utensili che ha ricevuto in consegna.

In caso di licenziamento o di dimissioni, l'operaio prima di lasciare l'azienda o il laboratorio dovrà riconsegnare tutto quanto gli era stato affidato. Nella liquidazione delle competenze la Ditta potrà trattenere l'importo degli oggetti di sua proprietà non riconsegnati dall'operaio che li aveva ricevuti con regolare consegna.

Art. 22.

CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine, i mobili, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto a lui affidato.

L'operaio risponderà delle perdite eventuali e dei danni agli oggetti che siano a lui affidati che non derivino da uso, logorio e che siano a lui imputabili, ed il loro ammontare sarà trattenuto sulla mercede.

Nessuna modificazione potrà essere apportata agli oggetti affidati a ciascun operaio senza autorizzazione. Qualunque variazione fatta arbitrariamente dall'operaio darà diritto alla Ditta di rivalersi sulle di lui competenze per i danni di tempo e di materiale subiti.

Art. 23.

DIVIETI

E' proibito fumare durante il lavoro ed introdurre nell'azienda cibi e bevande alcooliche senza il permesso della Ditta.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria per conto di terzi, salvo nei casi di sospensione di lavoro.

Art. 24.

MANCANZE E PUNIZIONI

Qualsiasi infrazione al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza:

a) con multa fino all'importo di tre ore di paga;

b) con la sospensione dal lavoro sino al massimo di tre giorni;

c) col licenziamento senza preavviso né eventuale indennità.

Art. 25.

MULTE E SOSPENSIONI

La Ditta potrà infliggere la multa di cui alla lettera *a*) dell'articolo precedente all'operaio:

a) che ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che si assenti temporaneamente dal lavoro senza giustificato motivo;

c) che non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza;

d) che guasti, anche per disattenzione, il materiale dell'azienda o il materiale in lavorazione oppure che non avverta subito il titolare di evidenti guasti agli apparecchi o di eventuali irregolarità nell'andamento degli apparecchi stessi;

e) che senza permesso del datore di lavoro o di chi per esso, introduca nell'azienda bevande alcooliche;

f) che si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

g) che sia trovato addormentato;

h) che offenda i compagni di lavoro;

i) che dia disposizioni contrarie a quelle predisposte dalla Ditta;

l) che in qualunque altro modo trasgredisca alla osservanza delle norme del presente contratto o dello eventuale regolamento interno o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro e alla sicurezza dell'azienda.

Le predette mancanze in caso di maggiore gravità o di recidiva, saranno punite con la sospensione.

Art. 26.

LICENZIAMENTO PER MANCANZA

La Ditta potrà infliggere la punizione di cui alla lettera *c*) dell'art. 24 all'operaio in caso di:

a) insubordinazione;

b) contravvenzione al divieto di fumare in quei luoghi ove tale divieto è espressamente stabilito;

c) furti o danneggiamenti volontari al materiale, alle macchine, o al prodotto di lavorazione, o a qualsiasi altra cosa di proprietà dell'Azienda;

d) risse nello stabilimento;

e) assenze non giustificate per tre giorni consecutivi o per tre volte in un anno in giorni successivi ai festivi (di cui all'art. 20);

f) trafugamento di disegni, di utensili, di materiale e di quanto altro appartenga allo stabilimento;

g) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive e per le quali, data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;

h) esecuzione di qualsiasi lavoro per proprio conto e per conto di terzi nel laboratorio; in tal caso l'operaio è tenuto a risarcire il danno arrecato all'azienda;

i) recidiva in qualunque delle colpe che abbiano dato luogo alla sospensione nei sei mesi precedenti oppure quando si tratti di recidiva nella identica mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni;

l) omissioni o negligenze implicanti colpa grave nel disbrigo delle proprie mansioni;

m) mancanza di cui alla lettera *l*) dell'art. 25, quando da essa derivi grave pregiudizio.

La Ditta ha facoltà di effettuare trattenute per risarcimento di danni in relazione all'entità del danno e alle circostanze che lo hanno determinato.

I danni importanti trattenute verranno contestati all'operaio non appena a conoscenza del datore di lavoro o di chi per esso.

I proventi delle multe e delle ritenute che non siano state applicate a titolo di risarcimento danni, saranno accantonati dal datore di lavoro il quale li utilizzerà per eventuali soccorsi a favore dei dipendenti in caso di malattia loro o dei loro familiari.

Art. 27.

FERIE

All'operaio sarà concesso ogni anno un periodo di dodici giorni di ferie retribuite a paga normale.

Avranno diritto alle ferie gli operai che avranno raggiunto l'anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda nella quale sono occupati.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, tenendo conto dei desideri espressi dagli operai.

Considerato lo scopo igienico e sociale delle ferie, non è ammessa la rinuncia tacita od espressa ad esse.

In caso di licenziamento o di dimissioni, ove sia maturato il diritto alle ferie, all'operaio spetterà il godimento delle ferie stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento di un dodicesimo di ferie per ogni mese o frazione di mese superiore ai 15 giorni di servizio prestato.

Art. 28.

GRATIFICA NATALIZIA

Agli operai in servizio alla data di applicazione del presente accordo di liquidazione della gratifica natalizia sarà effettuata, per ciascun anno, nella misura di 174 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Art. 29.

LICENZIAMENTO E PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualsiasi giorno mediante il preavviso scritto di una settimana.

E' in facoltà del datore di lavoro di esonerare dal lavoro l'operaio in qualunque momento successivo al preavviso, mediante il pagamento delle ore lavorative mancanti al compimento del preavviso stesso.

Nessun preavviso spetta all'operaio licenziato per motivi disciplinari.

Art. 30.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E IN CASO DI MORTE

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 26 all'operaio che abbia raggiunto un anno di servizio non interrotto presso l'azienda è dovuta una indennità di licenziamento da commisurarsi come appresso:

1°) per il periodo fino al 31 dicembre 1949: 3 giorni (24 ore) per anno di paga globale di fatto in vigor all'atto del licenziamento;

2°) dal 1° gennaio 1950 fino al 31 dicembre 1955: 4 giorni (32 ore) per anno di paga globale di fatto in vigore all'atto del licenziamento;

3°) dal 1° gennaio 1956: per ciascun anno maturato dopo tale data, 6 giorni (48 ore) dalla retribuzion globale di fatto in vigore all'atto del licenziamento.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno superiori ai 15 giorni saranno computate in dodicesimi.

In caso di morte dell'operaio valgono le disposizioni di cui all'art. 2112 del Codice civile.

Art. 31.

INDENNITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Viene fissata nella misura che segue:

— all'operaio che abbia maturato dieci anni di anzianità nella stessa azienda, in ragione del 50% dell'ammontare dell'indennità di licenziamento;

— all'operaio che abbia maturato il quindicesimo ann di anzianità nella stessa azienda in ragione de 100% dell'ammontare dell'indennità di licenziamento.

L'aliquota del 50% dell'indennità di licenziament dovrà essere corrisposta anche agli operai che hann compiuto sei anni di anzianità nella stessa aziend senza aver prestato nella medesima periodo di appre distato.

Art. 32.

CHIAMATA F RICHIAMO ALLE ARMI

Valgono le disposizioni di legge.

Art. 33.

MALATTIE E INFORTUNI SUL LAVORO

In caso di malattia o infortunio sul lavoro l'operaio avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di quattro mesi senza interruzione di anzianità.

Trascorso tale periodo, ove l'azienda licenzi l'operaio o la malattia dell'operaio debitamente accertata non gli permetta la ripresa del lavoro, gli verranno corrisposte le indennità spettantegli.

Art. 34.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso dell'azienda non risolve il contratto di lavoro, ed il personalce ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

In caso di fallimento dell'azienda seguito da licenziamento dell'operaio, questi conserva il diritto alla indennità di licenziamento e a quanto altro gli compete a termine del presente contratto.

Lo stesso avviene per il caso di cessazione della azienda.

Art. 35.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Oltre che al presente contratto collettivo provinciale di lavoro gli operai debbono uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dal datore di lavoro, purché non contrastino con le disposizioni contenute nel presente contratto.

Tali norme speciali — ove abbiano carattere generale — dovranno essere affisse in tabella nel luogo in cui si effettua la paga.

Art. 36.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Tutti i reclami di puro carattere individuale saranno normalmente risolti con trattative dirette fra il lavoratore interessato ed il datore di lavoro.

Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria essere sottoposta all'esame delle competenti Associazioni professionali dei datori di lavoro e dei lavoratori per sperimentare il tentativo di conciliazione delle parti. A tale fine l'Associazione che riceverà la denuncia della controversia dovrà darne immediata comunicazione all'altra Associazione contraente. Nel caso che in tale sede non si raggiunga l'accordo entro 15 giorni dalla data di spedizione della denunzia, l'interessato avrà la facoltà di adire l'autorità giudiziaria.

Le controversie collettive per l'applicazione del presente contratto saranno risolte dalle competenti Associazioni.

Art. 37

DECORRENZA E DURATA

Il contratto andrà in vigore da oggi e scadrà con il 31 dicembre 1957 salvo tacito annuale rinnovo in mancanza di disdetta da notificare tre mesi prima della scadenza stabilita o rinnovata.

Per quanto si riferisce agli istituti delle ferie, gratifica natalizia e indennità di anzianità, il contratto si intenderà invece decorrente dal 1° gennaio 1956.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 29 FEBBRAIO 1956 RELATIVO AI TRATTAMENTO SALARIALE PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI PISTOIA

Addì 29 febbraio 1956, in Pistoia, nella Sede della Associazione Provinciale degli Artigiani in Piazza Garibaldi n. 4,

tra

l'Associazione Provinciale degli Artigiani in persona del suo presidente cav. *Azeglio Tuci*, assistito dai signori dott. *Ugo Previti*, dott. *Francesco Bartoletti* e *Fabio Luconi*;

l'Artigianato Pistoiese, in persona del suo Presidente sig. *Bruno Valiani*, assistito dai sigg. *Tesi Savino* e *Luili Romolo*;

la Camera Confederale del Lavoro della Provincia di Pistoia, in persona del sig. *Biagioni Omero*;

l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., in persona del sig. *Giorgio Gori*;

e

la Camera Sindacale Provinciale U.I.L., in persona del sig. *Nicola Cervellera*,

si è stipulato il presente accordo da valere per tutte le Aziende artigiane della Provincia di Pistoia, fatta eccezione per le botteghe di barbiere e parrucchiere.

Art. 1.

NUOVE RETRIBUZIONI UNIFICATE

Le retribuzioni attualmente in vigore nel settore artigiano della Provincia vengono unificate mediante il conglobamento delle paghe basi, della intera indennità di contingenza oggi in atto e della indennità di caropane.

La loro misura viene stabilita in conformità delle seguenti tabelle:

CATEGORIE	UOMINI			DONNE		
	A	B	C	A	B	C
Specializzati						
Superiori ai 20 anni	153 —	152 —	151 —			
Dai 18 ai 20 anni	149 —	148 —	147 —			
Qualificati						
(Donne 1ª categ.)						
Superiori ai 20 anni	137 —	136 —	135 —	115 —	114 —	113 —
Dai 18 ai 20 anni	133 —	132 —	131 —	96 —	95 —	94 —
Dai 16 ai 18 anni	117 —	116 —	115 —	91 —	90 —	89 —
Manovali specializzati						
(Donne 2ª categ.)						
Superiori ai 20 anni	130 —	129 —	128 —	108 —	107 —	106 —
Dai 18 ai 20 anni	120 —	119 —	118 —	91 —	90 —	89 —
Dai 16 ai 18 anni	95 —	94 —	93 —	80 —	79 —	78 —
Inferiori ai 16 anni	75 —	74 —	73 —	70 —	69 —	68 —
Manovali						
(Donne 3ª categ.)						
Superiori ai 20 anni	122 —	121 —	120 —	102 —	101 —	100 —
Dai 18 ai 20 anni	113 —	112 —	111 —	85 —	84 —	83 —
Dai 16 ai 18 anni	89 —	88 —	87 —	76 —	75 —	74 —
Inferiori ai 16 anni	62 —	61 —	60 —	61 —	60 —	59 —

Art. 2.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

In relazione alle eventuali future variazioni del numero indice nazionale del costo della vita verrà nuovamente istituita l'indennità di contingenza considerando corrispondenti ad ogni punto di variazione percentuale dell'indice i seguenti valori:

Uomini	Valore del punto
Superiori 20 anni	L. 10,—
Dai 18 ai 20 anni	» 9,—
Dai 16 ai 18 anni	» 7,50
Inferiori 16 anni	» 5,—

Donne	Valore del punto
uperiori 20 anni	L. 8,70
)ai 18 ai 20 anni	» 7,—
)ai 16 ai 18 anni	» 6,30
nferiori 16 anni	» 5,—

A far data dal 1° aprile la contingenza potrà subire ariazioni soltanto ogni due mesi, restando immutata n tali intervalli.

Art. 3.

RETRIBUZIONI APPRENDISTI

Gli scatti semestrali, in percentuale sulla retribuzione che agli apprendisti spetterà, come operaio qualificato. in relazione all'età compiuta al termine del periodo di apprendistato, vengono stabiliti nel modo che segue:

TABELLA DEGLI SCATTI SEMESTRALI PER GLI APPRENDISTI

Durata dello apprend.	ETÀ	1° sem.	2° sem.	3° sem.	4° sem.	5° sem.	6° sem.	7° sem.	8° sem.	9° sem.	10° sem
5 anni . . .	14-15	20	28	36	44	52	60	68	75	83	90
	16-17	25	32	39	46	54	62	70	77	85	90
	18-20	30	36	42	48	55	63	71	78	85	90
4 anni . . .	14-15	20	30	40	50	60	70	80	90		
	16-17	25	34	43	52	61	70	80	90		
	18-20	30	38	46	54	62	70	80	90		
3 anni . . .	14-15	20	34	48	62	76	90				
	16-17	25	38	51	64	77	90				
	18-20	30	42	54	66	78	90				

Art. 4.

DURATA DELL'APPRENDISTATO

La durata dell'apprendistato, che in nessun caso dovrà superare i limiti posti dalla legge, verrà consensualmente stabilita dall'artigiano e dall'apprendista e, ove questo non abbia capacità giuridica per stipulare validamente il contratto di apprendistato, da chi ne esercita la patria potestà, tenendo conto, oltre che delle particolari esigenze tecniche ed organizzative dell'azienda nella quale dovrà aver luogo l'insegnamento del mestiere, del titolo di studio e dell'età dell'apprendista, nonché del precedente servizio prestato in altre aziende al fine di conseguire l'idoneità all'esercizio del mestiere o della qualifica al quale l'apprendista aspira.

In ogni caso gli apprendisti che hanno compiuto i diciotto anni di età e i due di addestramento pratico hanno diritto di essere ammessi a sostenere la prova di idoneità.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 GIUGNO 1950 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ARTIGIANE DELLA PROVINCIA DI LIVORNO

Addì 6 giugno 1950, in Livorno

tra

l'ASSOCIAZIONE ARTIGIANI DI LIVORNO E PROVINCIA, rappresentata dal sig. *Salvini Gastone* e dal Consigliere Segretario *Carrozzi Corrado*

e

i rappresentanti sindacali delle categorie dipendenti dell'ARTIGIANATO sigg. *Anteri Natale* e *Santini Giovanni*, assistiti dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO, rappresentata dai sigg. *Lemmi Amleto* e *Puccini Marcello*.

in attesa della stipulazione di un Accordo Nazionale per i dipendenti da Aziende Artigiane, e con il preciso intento di disciplinare il rapporto di lavoro delle categorie interessate tenendo conto delle esigenze dei lavoratori dipendenti e della particolare caratteristica delle Aziende Artigiane, si è stipulato il presente accordo normativo da valere per tutti i dipendenti delle Aziende Artigiane della Provincia di Livorno ad eccezione dei dipendenti dei Parrucchieri da Uomo e per Signora che sono regolati con accordi a parte.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione sarà effettuata secondo le norme di legge vigenti inerenti la materia.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

a) carta di identità;
b) tessere relative alle assicurazioni sociali;
c) libretto Cassa Mutua Malattie.
d) libretto di Lavoro;
e) stato di famiglia.

E' in facoltà del datore di lavoro richiedere il certificato penale purchè in data non antecedente a tre mesi. nonchè il certificato di lavoro per le occupazioni precedenti.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dei dipendenti dell'artigianato potrà essere effettuata attraverso un periodo di prova di una settimana lavorativa, fatta esclusione di alcune categorie per le quali tale periodo può essere prolungato fino a due settimane, come previsto dai singoli contratti integrativi di categoria.

Durante tale periodo è reciproco diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro, senza preavviso nè indennità.

Il dipendente non confermato o che per suo conto non intenda di proseguire nel rapporto di lavoro, avrà diritto al pagamento della retribuzione fissata contrattualmente per la categoria per la quale è stato assunto per il periodo di lavoro effettivamente compiuto.

Trascorso il periodo di prova, l'anzianità del dipendente decorre dal primo giorno della sua assunzione a tutti gli effetti relativi.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DEI LAVORATORI

I dipendenti da Aziende Artigiane si distinguono nelle seguenti categorie:

1ª Categoria
2ª Categoria;
3ª Categoria.
Mezzo lavorante
Apprendista.

Saranno classificati operai di 1ª categoria tutti colori che compiono lavori finiti la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità, conseguite con adeguato tirocinio.

Saranno considerati operai di 3ª categoria tutti coloro che compiono lavori che non richiedono specifiche qualità ma solo attitudini con breve tirocinio, e cioè tutti coloro che aiutano gli operai di classifiche superiori partecipando direttamente alla lavorazione.

Saranno considerati mezzi lavoranti tutti quei lavoratori che eseguono lavori sotto la direzione dell'artigiano e dell'operaio specializzato.

La qualifica di apprendista è regolata da apposito contratto.

Art. 5.

LAVORO A COTTIMO

Nel caso di lavoro a cottimo le aziende fisseranno delle tariffe da consentire ai lavoratori di normale capacità lavorativa un guadagno non inferiore al 20° della paga base.

Art. 6.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai dipendenti che abbiano presso l'azienda un ann di anzianità esecutiva, verrà corrisposta la gratific natalizia nella misura di 200 ore di paga di fatto, i corso al 24 dicembre.

Per i dipendenti che non abbiano l'anzianità consecutiva di un anno verranno corrisposti dei dodicesimi della gratifica natalizia stessa, per le frazioni di mese superiori ai 15 gg. spetterà al lavoratore il godimento dell'intero dodicesimo della gratifica stessa.

E' in facoltà dell'artigiano di rateizzare la gratifica natalizia fino non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 7.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione verrà effettuato a settimana ed a quindicina.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato un prospetto dove siano indicate le cifre ed il titolo a cui vengono corrisposte.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale è tutelato dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO

E' lavoro straordinario, quello effettuato oltre le otto ore giornaliere e le quarantotto settimanali, e sarà compensato con una maggiorazione del 20 % sulla paga globale di fatto.

Art. 10.

LAVORAZIONE NOTTURNA O FESTIVA

Sarà considerato lavoro notturno e festivo quello eseguito dalle ore 22 alle ore 6 e nei giorni festivi e sarà compensato con una maggiorazione del 50% sulla paga globale di fatto.

Art. 11

FESTIVITÀ NAZIONALI

Per le festività nazionali valgono le norme di legge. Nel caso in cui il dipendente presti la sua opera in tali giornate, gli verrà corrisposta la retribuzione per le ore di lavoro eseguite con la maggiorazione dei giorni festivi.

Art. 12.

FESTIVITÀ INFRASETTIMANALI

Sono considerate festività infrasettimanali quelle appresso indicate anche se cadenti di domenica: Capodanno Epifania S. Patrono della località Ferragosto Ognissanti Natale 2° giorno di Pasqua SS. Pietro e Paolo; per le quali dovrà essere corrisposta al dipendente la retribuzione normale giornaliera.

Per le festività infrasettimanali di cui sopra, anche se cadono di domenica, all'operaio che presti la propria opera nelle festività stesse competerà la retribuzione per le ore lavorative, senza maggiorazione dei giorni festivi, in aggiunta alla normale retribuzione.

Art. 13.

FERIE

I dipendenti che abbiano presso l'Azienda un anno di anzianità consecutiva godranno annualmente 9 giornate di ferie.

In casi di licenziamento o dimissioni, ove sia maturato il diritto alle ferie, spetterà ai dipendenti il godimento delle ferie stesse. In caso di ferie collettive, di licenziamento o dimissioni, ai dipendenti che non hanno maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento dei dodicesimi delle ferie maturate, per le frazioni di mese superiori ai 15 giorni spetterà al lavoratore il godimento dell'intero dodicesimo delle ferie stesse.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro e normalmente nel periodo di Luglio-Settembre.

Art. 14.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi 15 giorni, il dipendente potrà richiedere il suo licenziamento con diritto alla corresponsione del preavviso, della indennità di licenziamento, e degli altri eventuali diritti maturati.

Art. 15.

INTERRUZIONE DI LAVORO E RECUPERI

In caso di breve durata per causa di forza maggiore nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste nel loro complesso non superino i 30 minuti della giornata. In caso di interruzione di lavoro che superi nel suo complesso i 30 minuti della giornata qualora il dipendente sia trattenuto dal datore di lavoro, il dipendente stesso avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza compresi i periodi di sosta.

E' ammesso il ricupero dei periodi di sosta dovuti a cause impreviste indipendenti dalla volontà delle parti e che derivino da cause di forza maggiore, entro 15 giorni lavorativi immediatamente successivi al giorno in cui è avvenuta la perdita, in ogni caso, il compimento delle ore di recupero non si potrà eccedere l'orario giornaliero di 10 ore.

Art. 16.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata alle armi si fa riferimento alle norme di Legge.

Art. 17.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale si fa riferimento alle disposizioni in atto all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale seguendone conseguentemente le eventuali variazioni.

Art. 18.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

In attesa delle disposizioni di legge e ministeriali che regolano la materia resta convenuto che alle gestanti verrà corrisposta la retribuzione normale per un periodo corrispondente a 12 giorni di paga totale, 6 gg. prima e 6 gg. dopo il parto.

Art. 19.

PREAVVISO

Il licenziamento dei dipendenti non in prova e non per mancanze che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro, o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno con reciproco preavviso di una settimana lavorativa.

Il dipendente può essere esonerato dalla prestazione del lavoro durante il periodo di preavviso attraverso la corresponsione delle sue competenze per il periodo mancante al compimento del preavviso stesso.

Art. 20.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

In caso di licenziamento non in seguito a mancanze che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro, e in caso di dimissioni l'indennità sarà commisurata come appresso:

1) per il periodo fino al 31 dicembre 1944: 2 giorni per anno computati sulla paga base in vigore all'atto di licenziamento;
2) dal 1° gennaio 1945 al 31 dicembre 1948: 2 giornate all'anno di paga base e contingenza in vigore all'atto di licenziamento;
3) dal 1° gennaio 1949: 4 giorni per ciascun anno maturato dalla retribuzione in atto all'epoca della risoluzione del rapporto di lavoro.

Trascorso il primo anno di anzianità le frazioni di anno saranno computate in dodicesimi.

Art. 21

NORME DI LICENZIAMENTO

In caso di contestazione relativa a licenziamento individuale e collettivo, la soluzione delle vertenze verrà demandata ad un Collegio composto da un rappresentante della Federazione Artigiana, da un rappresentante della Camera del Lavoro e da un esperto scelto di comune accordo fra le due costituite organizzazioni sindacali.

Detto collegio dovrà pronunziarsi entro 8 giorni dalla data della sua costituzione. Nel corso del giudizio, il lavoratore si intenderà sospeso dal lavoro, nel senso che non gli verrà corrisposta la paga giornaliera. L'Organizzazione dei lavoratori è tenuta a dare comunicazioni della vertenza all'organizzazione dei datori di lavoro entro 48 ore dalla data del divisato licenziamento.

Art. 22.

LICENZIAMENTO IN TRONCO

Potranno essere licenziati senza preavviso nè indennità i dipendenti colpevoli di:

a) insubordinazione verso il datore di lavoro o chi per esso;
b) furti e danneggiamenti volontari al materiale;
c) rifiuto di servire il cliente durante le ore di lavoro;
d) esecuzione di lavoro a vantaggio proprio anche fuori dell'azienda;
e) assenza non giustificata per tre giorni consecutivi e per tre volte in un anno nei giorni seguenti i festivi;
f) recidiva in qualunque delle colpe che abbia dato luogo all'applicazione della sospensione nei 6 mesi precedenti, oppure quando si tratti di recidiva nell'identica mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni;
g) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive per i quali data la loro essenza, si renda incompatibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
h) risse nell'azienda;
i) omissioni e negligenze applicanti colpe gravi;
l) in genere mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 23.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Con il presente accordo le parti non hanno inteso modificare le condizioni individuali collettive di miglior favore inerenti pure singoli istituti contrattuali già riconosciuti di fatto ai lavoranti.

Art. 24.

STIPULAZIONE DI ACCORDI INTEGRATIVI DI CATEGORIA

Le parti convengono che le particolari discipline salariali e integrative per le singole categorie costituiranno materia di accordi integrativi che le parti si impegnano a realizzare entro e non oltre il luglio 1950.

Art. 25.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto entra in vigore dal 1° giugno 1950 ed ha durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato se almeno due mesi prima della scadenza, a mezzo di raccomandata ne venga fatta denuncia da una delle parti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151067) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.